

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang akan diuraikan pada bab IV ini terdiri dari empat bagian yaitu: deskripsi data, pengujian persyaratan analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

A. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian dipaparkan dengan maksud untuk dapat memberikan gambaran atau paparan secara umum mengenai penyebaran/distribusi data variabel penelitian yang merupakan hasil pengolahan dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data dari masing-masing variabel penelitian, variabel kinerja guru (Y), kepemimpinan kepala madrasah (X_1), iklim kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kompetensi pedagogik guru (X_4) yaitu dalam bentuk , mean, median, modus, simpangan baku, rentang kelas, distribusi frekuensi dan grafik histogram.

Penelitian ini mengukur 5 (Lima) variabel yaitu kinerja guru sebagai variabel terikat (endogen), kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik guru sebagai variabel bebas (eksogen) yang dilakukan pada 143 (Seratus empat puluh tiga) responden.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan melalui program Microsoft Exel 2007 dan SPSS versi 15, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Data Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil ujicoba instrumen diperoleh butir soal yang valid untuk instrumen kinerja guru (Y) sebanyak 41 butir. Setiap pernyataan diberi rentangan skor 1 sampai dengan 5. Sehingga secara teoritis rentang perolehan skor responden mulai dari 41 sampai dengan 205. Berdasarkan analisis data, diperoleh deskripsi statistik hasil pengukuran variabel kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 15
Deskripsi data variabel kinerja guru MTs. N di Lampung Selatan

No	Statistik deskriptif	Hasil perhitungan
1	Jumlah Butir	41
2	Skor Ideal	205
3	Minimal	128
4	Maksimal	197
5	Rentang	69
6	Mean	160,042
7	Median	158,00
8	Modus	157
9	Standar Deviasi	14,725
10	Varians	216,829

Dari tabel di atas dapat diketahui skor variabel kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan bervariasi dari skor terendah 128 sampai skor maksimal 197. Berdasarkan perhitungan statistika dasar diperoleh angka sebagai berikut: *mean* = 160,042 *median* = 158,00 *modus* = 157,00 *standar deviasi* 14,725 rentang kelas = 69 banyak kelas = 8 dan panjang kelas = 9¹. Perhitungan ini menunjukkan bahwa mean dan

¹ Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 383

median yang tidak terlalu jauh berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa skor variabel kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan cenderung berdistribusi normal. Untuk memperoleh gambaran tentang distribusi skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan, dalam tabel 16 disajikan distribusi frekuensi skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan.

Tabel 16
Distribusi frekuensi kinerja guru (Y)

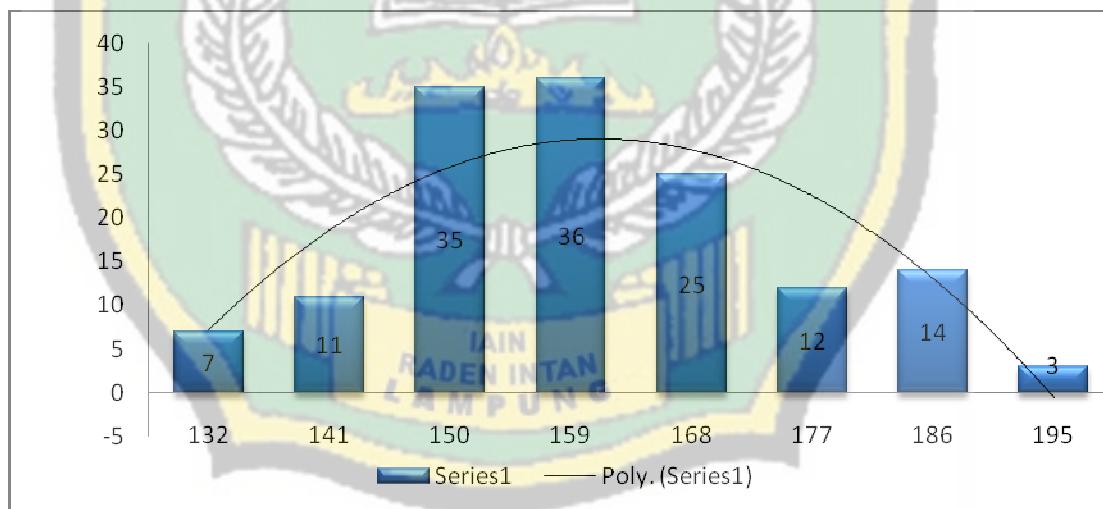
Nomor	Kelas Interval	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	128 – 136	7	4,90 %
2	137 – 145	11	7,69 %
3	146 – 154	35	24,48 %
4	155 – 163	36	25,17 %
5	164 – 172	25	17,48 %
6	173 – 181	12	8,39 %
7	182 – 190	14	9,79 %
8	191 – 199	3	2,10 %
Σ	Jumlah	143	100 %

Berdasarkan distribusi frekuensi skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan maka dibuat kategori kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan dengan membagi kepada tiga kelompok, yaitu kelompok tinggi, sedang dan rendah. Sutrisno Hadi, menyatakan bahwa skor distribusi frekuensi dapat dikelompokkan dengan tiga kriteria sebagai berikut :

1. Tingkat atas : dari mean + 1 SD ke atas
2. Tingkat sedang: dari mean – 1 SD sampai mean + 1 SD
3. Tingkat rendah: dari mean – 1 SD ke bawah ²

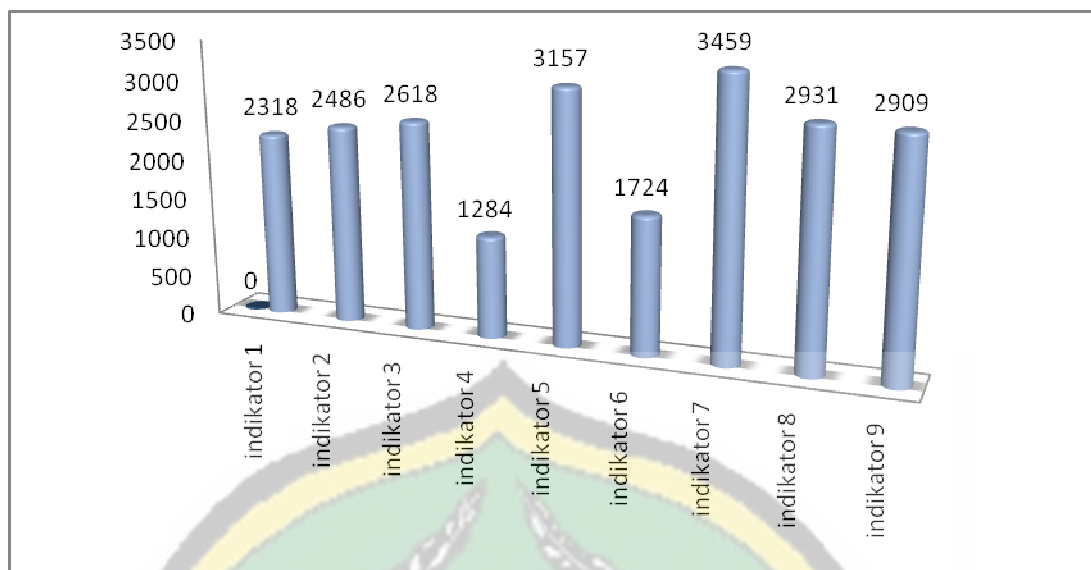
² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* , (Yogyakarta, Andi Offset, 1999), h, 78

Berdasarkan hasil perhitungan, maka pengelompokan skor untuk variabel kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan diperoleh 37,76% (54 orang) kelompok tinggi, 25,17% (36 orang) kelompok sedang dan 37,06% (53 orang) kelompok rendah. Dari sini dapat dipahami bahwa tingkat kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan sebagian besar berada pada kelompok tinggi dan sebagian besar berada pada kelompok rendah. Artinya, kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan masih perlu ditingkatkan. Berikut grafik histogram distribusi frekuensi skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan.



Gambar 3 : Histogram variabel kinerja guru

Berdasarkan data yang diperoleh, berikut akan disajikan grafik dari masing-masing perolehan dari 9 indikator kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.



Gambar 4. Grafik skor indikator kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan

Variabel kinerja guru madrasah terdiri dari 9 indikator yaitu; 1) mengembangkan ide baru atas prakarsa sendiri; 2) bekerjasama dengan rekan sejawat; 3) kesetiaan dalam melaksanakan tugas; 4) tanggung jawab sebagai pendidik; 5) ketaatan akan tugas; 6) berprestasi dalam kerja; 7) membuat rencana pengajaran; 8) melaksanakan pembelajaran; 9) melaksanakan evaluasi hasil belajar.

Melihat data yang digambarkan grafik 4 di atas, terlihat bahwa indikator tertinggi yang diperoleh guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah indikator ke 7 yaitu; membuat rencana pengajaran. Hal ini dapat dimaklumi karena guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah mereka sudah memiliki pengalaman yang cukup menjadi guru yang sehari-hari sudah terbiasa dengan kurikulum dan kegiatan pembelajaran. Kinerja guru terendah ada pada indikator Ke 4 yaitu; tanggung jawab sebagai pendidik. Dengan

demikian guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan harus mendapatkan pendidikan dan latihan serta motivasi terkait dengan tanggung jawab sebagai pendidik.

2. Data Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Berdasarkan ujicoba instrumen diperoleh butir soal yang valid untuk instrumen kepemimpinan kepala madrasah (X_1) sebanyak 36 butir. Setiap pernyataan diberi rentangan skor 1 sampai dengan 5. Sehingga secara teoritis rentang perolehan skor responden mulai dari 36 sampai dengan 180. Berdasarkan analisis data, diperoleh deskripsi statistik hasil pengukuran variabel kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 17
Deskripsi data variabel kepemimpinan kepala madrasah
MTs. N di Lampung Selatan

No	Statistik deskriptif	Hasil perhitungan
1	Jumlah Butir	36
2	Skor Ideal	180
3	Minimal	65
4	Maksimal	179
5	Rentang	114
6	Mean	128,545
7	Median	125,00
8	Modus	121,00
9	Standar Deviasi	24,422
10	Varians	596,419

Dari tabel di atas dapat diketahui skor variabel kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan bervariasi dari skor terendah 65 sampai skor maksimal 179. Berdasarkan perhitungan statistika

dasar diperoleh angka sebagai berikut: *mean* = 128,545 *median* = 125,00 *modus* = 121,00 *standar deviasi* = 24,422, rentang kelas = 114 banyak kelas = 8 dan panjang kelas = 15³. Perhitungan ini menunjukkan bahwa mean dan median yang tidak terlalu jauh berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa skor variabel kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan cenderung berdistribusi normal. Untuk memperoleh gambaran tentang distribusi skor kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan, dalam tabel 18 disajikan distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan.

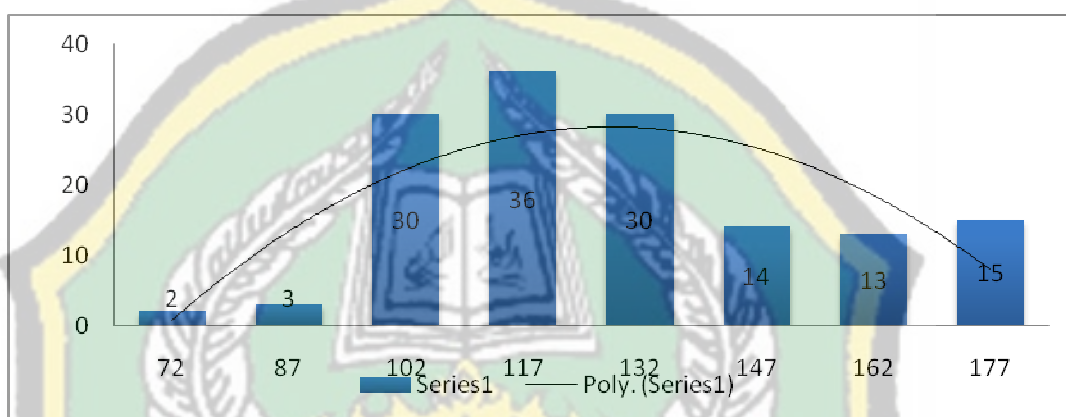
Tabel 18
Distribusi frekuensi kepemimpinan kepala madrasah (X₁)

Nomor	Kelas interval	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	65 – 79	2	1,40 %
2	80 – 94	3	2,10 %
3	95 – 109	30	20,98 %
4	110 – 124	36	25,17 %
5	125 – 139	30	20,98 %
6	140 – 154	14	9,79 %
7	155 – 169	13	9,09 %
8	170 – 184	15	10,49 %
Σ	Jumlah	143	100 %

Berdasarkan distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala madrasah maka dibuat katagori kepemimpinan kepala madrasah dengan membagi kepada tiga kelompok, yaitu kelompok tinggi, sedang dan rendah. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan, maka pengelompokan skor untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah diperoleh 29,37% (42 orang)

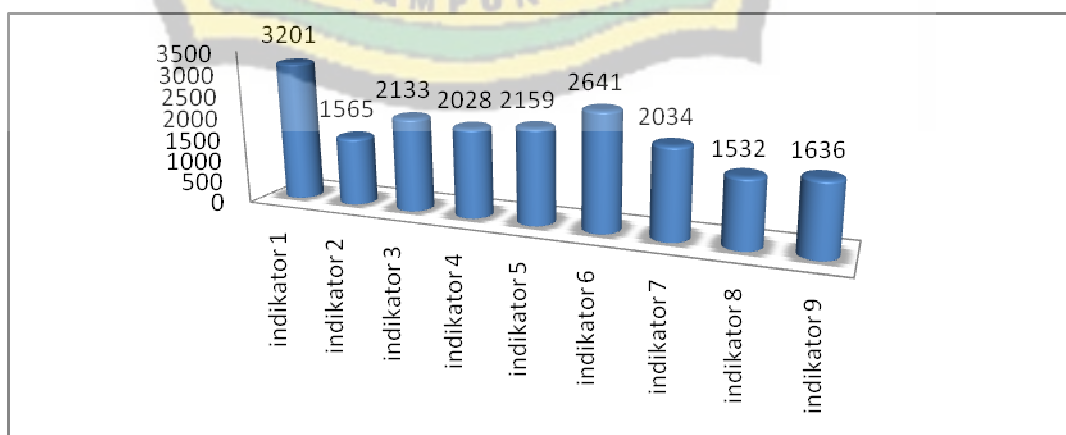
³ Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 383

kelompok tinggi, 20,98% (30 orang) kelompok sedang dan 49,65% (71 orang) kelompok rendah. Dari sini dapat dipahami bahwa tingkat kepemimpinan kepala madrasah pada umumnya sebagian besar berada pada kelompok tinggi dan sebagian besar juga pada kelompok rendah. Berikut grafik histogram distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.



Gambar 5. Histogram kepemimpinan kepala madrasah (X_1)

Berdasarkan data yang diperoleh, berikut akan disajikan grafik dari masing-masing perolehan dari 9 indikator kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.



Gambar 6. Grafik skor indikator kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan

Variabel kepemimpinan kepala madrasah terdiri dari 9 indikator yaitu; 1) kreativitas dalam bekerja; 2) penanganan konflik secara bijak; 3) keteladanan pada bawahan; 4) komunikatif dengan bawahan; 5) gaya kepemimpinan kepala sekolah; 6) strategi pengambilan keputusan; 7) pengarahan guru dalam pembelajaran; 8) pembimbingan guru dalam pembelajaran; 9) pembentukan kerjasama dengan orang lain.

Melihat data yang digambarkan grafik 6 di atas, terlihat bahwa indikator tertinggi yang diperoleh pada variabel kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah indikator ke-1 yaitu; kreativitas dalam bekerja. Hal ini dapat dimaklumi karena rata-rata kepala madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah mereka sudah memiliki pengalaman yang cukup menjadi guru dan kepala madrasah yang sehari-hari sudah terbiasa dengan manajerial pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah terendah ada pada indikator ke 8 yaitu; pembimbingan guru dalam pembelajaran. Dengan demikian kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan harus mendapatkan pendidikan dan latihan serta motivasi terkait dengan tanggung jawabnya sebagai kepala madrasah dalam memberikan bimbingan terhadap guru di madrasah yang dipimpinnya.

3. Data Iklim Kerja (X_2)

Berdasarkan uji coba instrumen diperoleh butir soal yang valid untuk instrumen iklim kerja madrasah (X_2) sebanyak 36 butir. Setiap pernyataan diberi rentangan skor 1 sampai dengan 5. Sehingga secara teoretis rentang

perolehan skor responden mulai dari 36 sampai dengan 180. Berdasarkan analisis data, diperoleh deskripsi statistik hasil pengukuran variabel iklim kerja madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 19
Deskripsi data variabel iklim kerja madrasah
MTs. N di kabupaten Lampung Selatan

No	Statistik deskriptif	Hasil perhitungan
1	Jumlah Butir	36
2	Skor Ideal	180
3	Minimal	107
4	Maksimal	177
5	Rentang	70
6	Mean	143,748
7	Median	143,00
8	Modus	139,00
9	Standar Deviasi	14,521
10	Varians	210,866

Dari tabel di atas dapat diketahui skor variabel iklim kerja madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan bervariasi dari skor terendah 107 sampai skor maksimal 177. Berdasarkan perhitungan statistika dasar diperoleh angka sebagai berikut: *mean* = 143,748 *median* = 143,00 *modus* = 139,00 *standar deviasi* = 14,521 rentang kelas = 70 banyak kelas = 8 dan panjang kelas = 9⁴. Perhitungan ini menunjukkan bahwa mean dan median yang tidak jauh berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa skor variabel iklim kerja madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan berdistribusi normal. Untuk memperoleh gambaran tentang distribusi skor iklim kerja madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan, dalam tabel 20 disajikan

⁴ Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 383

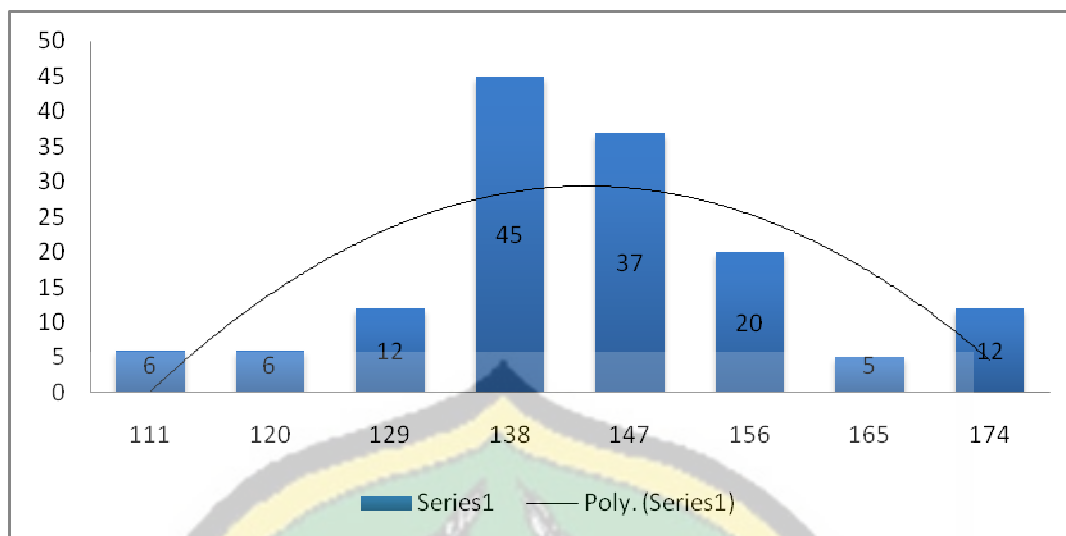
distribusi frekuensi skor iklim kerja madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan.

Tabel 20
Distribusi frekuensi iklim kerja (X_2)

Nomor	Kelas interval	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	107 – 115	6	4,20 %
2	116 – 124	6	4,20 %
3	125 – 133	12	8,39 %
4	134 – 142	45	31,47 %
5	143 – 151	37	25,87 %
6	152 – 160	20	13,99 %
7	161 – 169	5	3,50 %
8	170 – 178	12	8,39 %
Σ	Jumlah	143	100 %

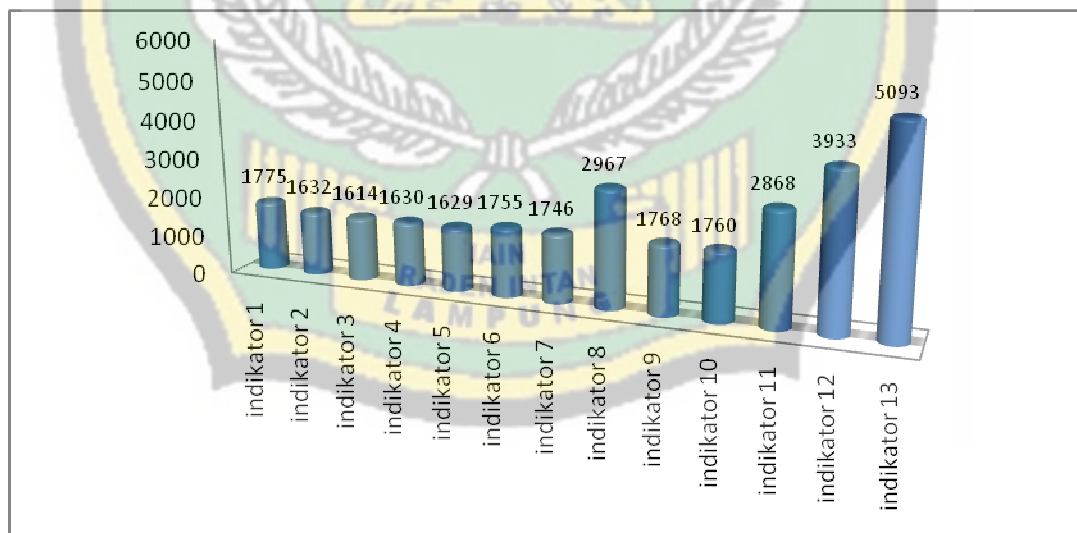
Berdasarkan distribusi frekuensi skor iklim kerja madrasah maka dibuat kategori iklim kerja madrasah dengan membagi kepada tiga kelompok, yaitu kelompok tinggi, sedang dan rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka pengelompokan skor untuk variabel iklim kerja madrasah diperoleh 25,87% (37 orang) kelompok tinggi, 25,87% (37 orang) kelompok sedang dan 48,25% (69 orang) kelompok rendah. Dari sini dapat dipahami bahwa tingkat iklim kerja madrasah pada umumnya sebagian besar berada kelompok rendah dan untuk kelompok sedang serta kelompok tinggi memiliki persentase yang sama. Berikut grafik histogram distribusi frekuensi skor iklim kerja madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.



Gambar 7. Histogram variabel iklim kerja

Berdasarkan data yang diperoleh, berikut akan disajikan grafik dari masing-masing perolehan 13 indikator iklim kerja madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.



Gambar 8. Grafik skor indikator iklim kerja madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan

Variabel iklim kerja madrasah terdiri dari 13 indikator yaitu; 1). penerangan (iluminasi); 2). warna ruangan; 3). suhu ruangan; 4). kenyamanan lingkungan; 5). hubungan atasan dan bawahan; 6). hubungan

antar teman sejawat; 7). sistem komunikasi; 8). sistem kepemimpinan; 9). kebersamaan; 10). kerjasama dalam melaksanakan tugas; 11). Penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi guru; 12). saling mempercayai dan 13). rasa humor.

Melihat data yang digambarkan grafik 8 di atas, terlihat bahwa indikator tertinggi yang diperoleh pada variabel iklim kerja madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah indikator ke 13 yaitu; rasa humor. Hal ini dapat dimaklumi karena rata-rata semua warga madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi dan sudah terbiasa setiap hari bergaul dengan penuh rasa kekeluargaan dan persaudaraan. Iklim kerja madrasah terendah ada pada indikator ke 3 yaitu; suhu ruangan. Dengan demikian iklim kerja madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan harus mendapatkan perhatian dan kepedulian khusus terkait dengan kondisi suhu ruangan yang ada di madrasah baik itu ruang kantor maupun ruang belajar, hal ini dimaksud agar semua warga madrasah staf, karyawan dan guru merasa nyaman berada di madrasah sehingga mutu ataupun kualitas madrasah akan menjadi lebih baik.

4. Data Motivasi Kerja (X_3)

Berdasarkan ujicoba instrumen diperoleh butir soal yang valid untuk instrumen variabel motivasi kerja (X_3) sebanyak 40 butir. Setiap pernyataan diberi rentangan skor 1 sampai dengan 5. Sehingga secara teoritis rentang perolehan skor responden mulai dari 40 sampai dengan 200. Berdasarkan

analisis data, diperoleh deskripsi statistik hasil pengukuran variabel motivasi kerja madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 21
Deskripsi data variabel motivasi kerja
MTs. N di kabupaten Lampung Selatan

No	Statistik deskriptif	Hasil perhitungan
1	Jumlah Butir	40
2	Skor Ideal	200
3	Minimal	119
4	Maksimal	188
5	Rentang	69
6	Mean	151,517
7	Median	150,00
8	Modus	158,00
9	Standar Deviasi	13,878
10	Varians	192,618

Dari tabel di atas dapat diketahui skor variabel motivasi kerja madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan bervariasi dari skor terendah 119 sampai skor maksimal 188. Berdasarkan perhitungan statistika dasar diperoleh angka sebagai berikut: *mean* = 151,517 *median* = 150,00 *modus* = 158,00 *standar deviasi* = 13,878 rentang kelas = 69 banyak kelas = 8 dan panjang kelas = 9⁵. Perhitungan ini menunjukkan bahwa mean dan median yang tidak jauh berbeda. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa skor variabel motivasi kerja madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan cenderung berdistribusi normal. Untuk memperoleh gambaran tentang distribusi skor motivasi kerja madrasah Tsanawiyah negeri di

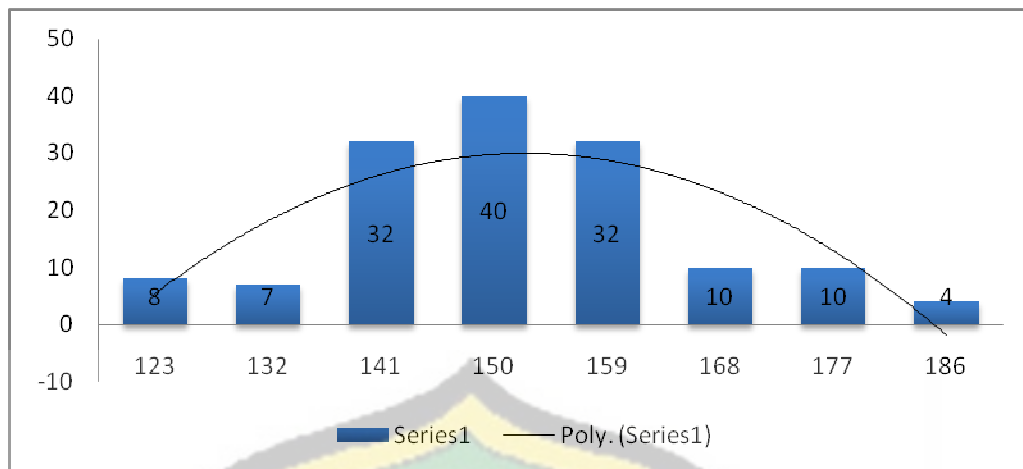
⁵ Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 383

Lampung Selatan, dalam tabel 22 disajikan distribusi frekuensi skor motivasi kerja madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan.

Tabel 22
Distribusi frekuensi motivasi kerja (X_3)

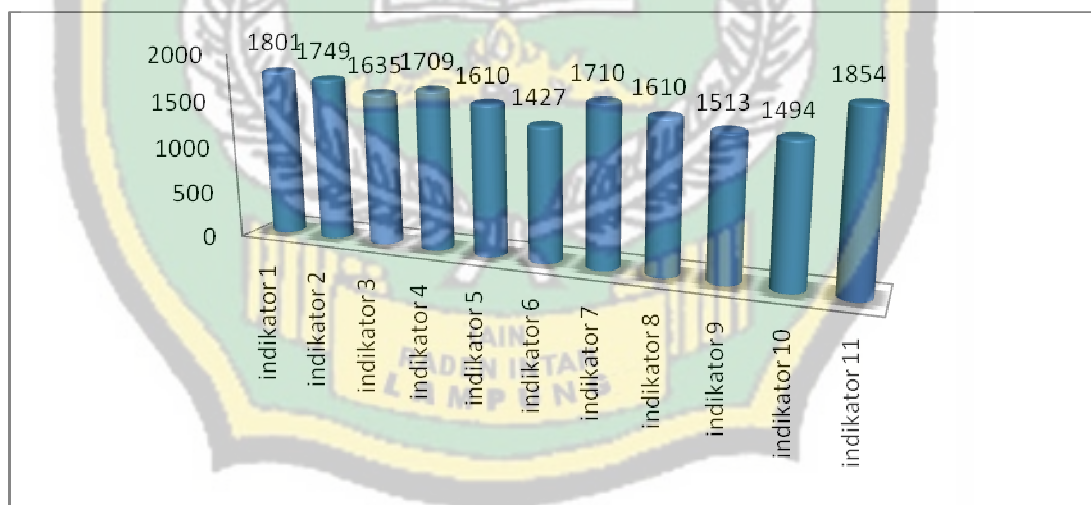
Nomor	Kelas interval	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	119 – 127	8	5,59 %
2	128 – 136	7	4,90 %
3	137 – 145	32	22,38 %
4	146 – 154	40	27,97 %
5	155 – 163	32	22,38 %
6	164 – 172	10	6,99 %
7	173 – 181	10	6,99 %
8	182 – 190	4	2,80 %
Σ	Jumlah	143	100 %

Berdasarkan distribusi frekuensi skor motivasi kerja maka dibuat katagori motivasi kerja dengan membagi kepada tiga kelompok, yaitu kelompok tinggi, sedang dan rendah. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan, maka pengelompokan skor untuk variabel motivasi kerja diperoleh 39,16% (56 orang) kelompok tinggi, 27,97% (40 orang) kelompok sedang dan 32,87% (47 orang) kelompok rendah. Dari sini dapat dipahami bahwa tingkat motivasi kerja pada umumnya sebagian besar berada kelompok tinggi dan sebagian besar lagi berada pada kelompok rendah. Berikut grafik histogram distribusi frekuensi skor motivasi kerja madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.



Gambar 9: Histogram variabel motivasi kerja

Berdasarkan data yang diperoleh, berikut akan disajikan grafik dari masing-masing perolehan 11 indikator motivasi kerja madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.



Gambar 10. Grafik skor indikator motivasi kerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan

Variabel motivasi kerja terdiri dari 11 indikator yaitu; 1) tanggung jawab guru; 2) melaksanakan tugas; 3) memiliki tujuan; 4) ada umpan balik; 5) senang dalam bekerja; 6) bekerja lebih unggul; 7) mengutamakan prestasi kerja; 8) memenuhi kebutuhan hidup dan kerja; 9) senang

memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakan; 10) bekerja karena ada insentif; 11) bekerja karena ingin perhatian dari teman dan atasan.

Melihat data yang digambarkan grafik 10 di atas, terlihat bahwa indikator tertinggi yang diperoleh guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah indikator ke 11 yaitu; bekerja karena ingin perhatian dari teman dan atasan. Hal ini dapat dimaklumi karena guru sebagai bawahan dan juga sebagai manusia wajar bila dalam bekerja melaksanakan tugasnya berkeinginan untuk mendapatkan perhatian dan pujian baik dari teman lebih-lebih dari atasannya, sebagai wujud motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. Motivasi kerja guru terendah ada pada indikator Ke 6 yaitu; bekerja lebih unggul. Dengan demikian guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan harus mendapatkan pendidikan dan latihan serta motivasi terkait dengan tanggung jawab sebagai guru dan pendidik agar mampu untuk berkompetisi dan berprestasi lebih baik.

5. Data Kompetensi Pedagogik Guru (X_4)

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh butir soal yang valid untuk instrumen variabel kompetensi pedagogik (X_4) sebanyak 36 butir. Setiap pernyataan diberi rentangan skor 0 sampai dengan 1. Sehingga secara teoritis rentang perolehan skor responden mulai dari 0 sampai dengan 36. Berdasarkan analisis data, diperoleh deskripsi statistik hasil pengukuran

variabel kompetensi pedagogik guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 23
Deskripsi data variabel kompetensi pedagogik guru
MTs. N di kabupaten Lampung Selatan

No	Statistik deskriptif	Hasil perhitungan
1	Jumlah Butir	36
2	Skor Ideal	36
3	Minimal	5
4	Maksimal	35
5	Rentang	30
6	Mean	16,538
7	Median	16,00
8	Modus	17,00
9	Standar Deviasi	5,810
10	Varians	33,757

Dari tabel di atas dapat diketahui skor variabel kompetensi pedagogik guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan bervariasi dari skor terendah 5 sampai skor maksimal 35. Berdasarkan perhitungan statistika dasar diperoleh angka sebagai berikut: *mean* = 16,538 *median* = 16,00 *modus* = 17,00 *standar deviasi* = 5,810 rentang kelas = 30 banyak kelas = 8 dan panjang kelas = 4⁶. Perhitungan ini menunjukkan bahwa mean dan median yang tidak jauh berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa skor variabel kompetensi pedagogik guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan cenderung berdistribusi normal. Untuk memperoleh gambaran tentang distribusi skor kompetensi pedagogik guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan, dalam tabel 24 disajikan distribusi frekuensi skor kompetensi pedagogik guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.

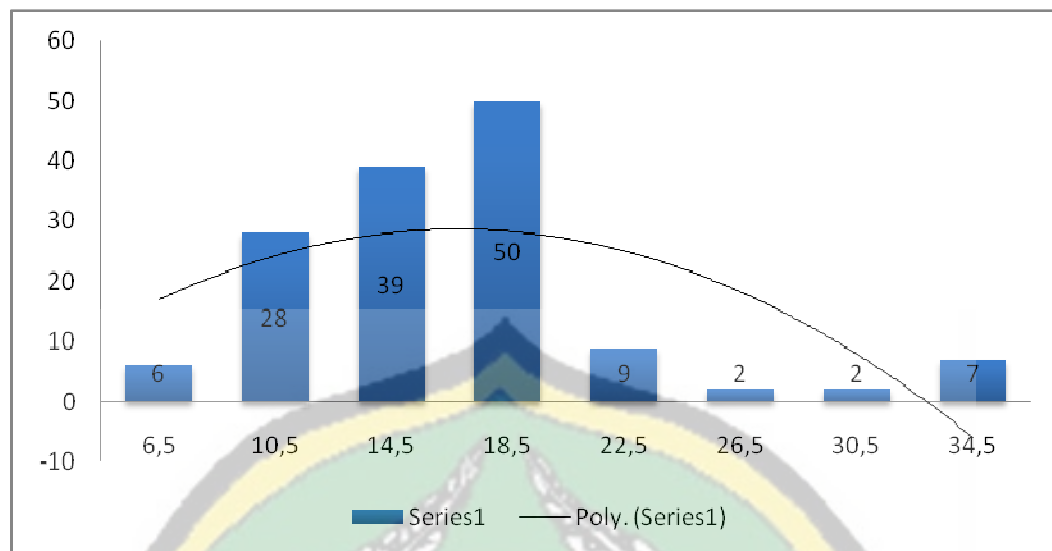
⁶ Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 383

Tabel 24
Distribusi frekuensi kompetensi pedagogik guru (X_4)

Nomor	Kelas interval	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	5 – 8	6	4,20 %
2	9 – 12	28	19,58 %
3	13 – 16	39	27,27 %
4	17 – 20	50	34,97 %
5	21 – 24	9	6,29 %
6	25 – 28	2	1,40 %
7	29 – 32	2	1,40 %
8	33 – 36	7	4,90 %
Σ		143	100 %

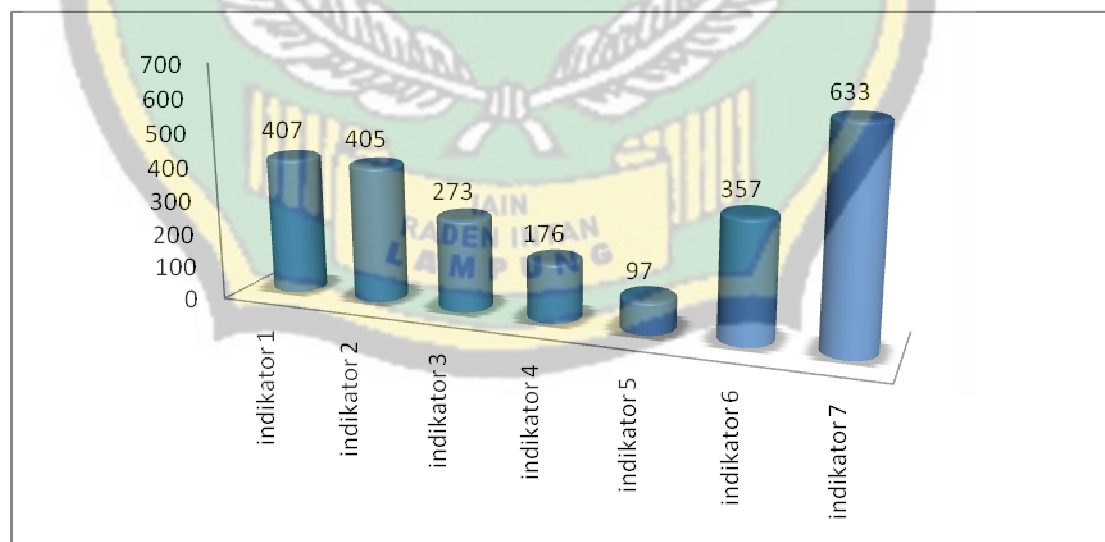
Berdasarkan distribusi frekuensi skor kompetensi pedagogik guru maka dibuat katagori kompetensi pedagogik guru dengan membagi kepada tiga kelompok, yaitu kelompok tinggi, sedang dan rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka pengelompokan skor untuk variabel kompetensi pedagogik guru diperoleh 48,95% (70 orang) kelompok tinggi, 27,27% (39 orang) kelompok sedang dan 23,78% (34 orang) kelompok rendah. Dari sini dapat dipahami bahwa tingkat kemampuan kompetensi pedagogik guru pada umumnya sebagian besar berada kelompok tinggi dan sebagaian besar lagi berada pada kelompok sedang. Berikut grafik histogram distribusi frekuensi skor kompetensi pedagogik guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.



Gambar 11: Histogram variabel kompetensi pedagogik guru

Berdasarkan data yang diperoleh, berikut akan disajikan grafik dari masing-masing perolehan 7 indikator variabel kompetensi pedagogik guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.



Gambar 12. Grafik skor indikator kompetensi pedagogik guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan

Variabel kompetensi pedagogik guru terdiri dari 7 indikator yaitu; 1) pemahaman tentang siswa; 2). pemahaman landasan kependidikan; 3).

pengembangan kurikulum; 4). perancang pembelajaran; 5). pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; 6). evaluasi hasil belajar; 7) pengembangan bakat siswa sesuai potensinya.

Melihat data yang digambarkan grafik 12 di atas, terlihat bahwa indikator tertinggi yang diperoleh guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah indikator ke 7 yaitu pengembangan bakat siswa sesuai potensinya. Hal ini dapat dimaklumi karena guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan rata-rata sudah berpengalaman yang cukup menjadi guru yang sehari-hari sudah terbiasa dengan kurikulum dan kegiatan pembelajaran dalam menghadapi perkembangan siswa di madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. Kompetensi pedagogik guru terendah ada pada indikator Ke-5 yaitu; pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Dengan demikian guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan harus mendapatkan pendidikan dan latihan serta motivasi terkait dengan tanggung jawabnya sebagai guru dan pendidik agar mampu dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih baik dan berkualitas.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum diadakan pengujian hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang meliputi pengujian normalitas dan pengujian homogenitas.

1. Uji Normalitas Data

Pada tahap selanjutnya, dilakukan uji normalitas data sebagai persyaratan analisis dalam melakukan pengajuan hipotesis. Analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini mensyaratkan bahwa data variabel harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan cara membandingkan hasil signifikansi uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ karena uji *Asymp. Sig (2-tiled)* maka $\alpha = 0.05$ dibagi 2 sehingga nilai $\alpha = 0.05$ menjadi 0,025 kemudian menetapkan hasil uji berdasarkan kriteria:

1. Data bersumber dari populasi yang berdistribusi normal: jika signifikansi yang diperoleh > 0.025
2. Data bersumber dari populasi yang tidak berdistribusi normal; jika signifikansi yang diperoleh < 0.025

Hasil perhitungan uji normalitas kelima variabel dapat dilihat pada tabel 25 berikut :

Tabel 25
Rangkuman analisis pengujian normalitas KS⁷

No	Variabel	Sig. KS	$\alpha=0,025$	Ket
1	Kepemimpinan kepala madrasah (X_1)	0,150	0,025	Normal
2	Iklim kerja (X_2)	0,064	0,025	Normal
3	Motivasi kerja (X_3)	0,140	0,025	Normal
4	Kompetensi pedagogik guru (X_4)	0,010	0,025	Normal
5	Kinerja guru MTs.N di Lampung Selatan (Y)	0,154	0,025	Normal

⁷ Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 391

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat diperoleh hasil pengujian normalitas data untuk kelima variabel penelitian sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji normalitas data skor variabel X_1 diperoleh sig. KS *Asymp. Sig (2-tiled)* = 0,150 > 0.025 Hasil uji menunjukkan bahwa data skor kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
2. Hasil perhitungan uji normalitas data skor variabel X_2 diperoleh sig. KS *Asymp. Sig (2-tiled)* = 0,064 > 0.025. Hasil uji menunjukkan bahwa data skor iklim kerja madrasah berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
3. Hasil perhitungan uji normalitas data skor variabel X_3 diperoleh sig. KS *Asymp. Sig (2-tiled)* = 0,140 > 0.025. Hasil uji menunjukkan bahwa data skor motivasi kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
4. Hasil perhitungan uji normalitas data skor variabel X_4 diperoleh sig. KS *Asymp. Sig (2-tiled)* = 0,010 > 0.025. Hasil uji menunjukkan bahwa data skor kompetensi pedagogik berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
5. Hasil perhitungan uji normalitas data skor variabel Y diperoleh sig. KS *Asymp. Sig (2-tiled)* = 0.934 > 0.05. Hasil uji menunjukkan bahwa data skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di Lampung Selatan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa data kelima variabel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dengan

demikian teknik analisis jalur dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antarvariable penelitian.

2. Uji Homogenitas

Selain uji normalitas, salah satu syarat yang perlu dilakukan juga dalam menganalisis data adalah dengan menggunakan uji homogenitas. Uji homogenitas ini menggunakan uji *Barlett*, yaitu untuk mengetahui apakah varians populasi tersebut bersifat homogen. Pengujian homogenitas pada masing-masing kelompok variabel ini dilakukan dengan menggunakan uji *Barlett* pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menggunakan kriteria sebagai berikut :

Terima H_0 , bila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$

Tolak H_0 , bila $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$.

Hasil perhitungan rangkuman uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 26
Rangkuman analisis pengujian homogenitas⁸

No	Varians	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Kes	Keterangan
1	Y atas X_1	43,551	55,8	$\chi^2_h < \chi^2_t$	Homogen
2	Y atas X_2	52,325	55,8	$\chi^2_h < \chi^2_t$	Homogen
3	Y atas X_3	43,476	55,8	$\chi^2_h < \chi^2_t$	Homogen
4	Y atas X_4	44,634	55,8	$\chi^2_h < \chi^2_t$	Homogen
5	X_1 atas X_2	60,045	63,7	$\chi^2_h < \chi^2_t$	Homogen
6	X_1 atas X_3	56,324	63,7	$\chi^2_h < \chi^2_t$	Homogen
7	X_1 atas X_4	38,456	63,7	$\chi^2_h < \chi^2_t$	Homogen
8	X_2 atas X_3	27,501	41,3	$\chi^2_h < \chi^2_t$	Homogen
9	X_2 atas X_4	35,128	41,3	$\chi^2_h < \chi^2_t$	Homogen
10	X_3 atas X_4	48,201	55,8	$\chi^2_h < \chi^2_t$	Homogen

Keterangan :

χ^2_h = Chi-kuadrat hitung dan χ^2_t = Chi-kuadrta tabel dengan $\alpha = 0,05$

⁸Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 401

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji homogenitas ternyata data penelitian berdistribusi normal dan mempunyai varians yang homogen, sehingga dengan demikian dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian, dan sebelum sampai pada pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi jenjang nihil. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel bebas yaitu dalam rangka uji independensi. Fungsinya adalah untuk menggunakan teknik lebih lanjut dalam rangka pengujian hipotesis. Hasil korelasi jenjang nihil antara variabel kepemimpinan kepala madrasah dan variabel iklim kerja, antara variabel kepemimpinan kepala madrasah dan variabel motivasi kerja, antara variabel kepemimpinan kepala madrasah dan variabel kompetensi pedagogik, antara variabel iklim kerja dan variabel motivasi kerja, antara variabel iklim kerja dan variabel kompetensi pedagogik, antara variabel motivasi kerja dan variabel kompetensi pedagogik, yang dapat dilihat pada tabel 27 berikut :

Tabel 27
Analisis hubungan antar variabel bebas⁹

Variabel	N	R	r^2	Sig. (1-tailed)	Ket
X ₁ dan X ₂	143	0,495	0,245	0,000	Signifikan
X ₁ dan X ₃	143	0,339	0,115	0,000	Signifikan
X ₁ dan X ₄	143	0,137	0,019	0,051	Signifikan
X ₂ dan X ₃	143	0,802	0,643	0,000	Signifikan
X ₂ dan X ₄	143	0,533	0,284	0,000	Signifikan
X ₃ dan X ₄	143	0,550	0,303	0,000	Signifikan

⁹Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 403

Dari tabel 27 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (r) antar variabel bebas (X_1 dengan X_2) signifikan pada taraf nyata 0,000, (X_1 dengan X_3) signifikan pada taraf nyata 0,000, (X_1 dengan X_4) signifikan pada taraf nyata 0,051, (X_2 dengan X_3) signifikan pada taraf nyata 0,000 dan (X_2 dengan X_4) juga signifikan pada taraf nyata 0,000 serta (X_3 dengan X_4) juga signifikan pada taraf nyata 0,000. Artinya bahwa antara variabel bebas kepemimpinan kepala madrasah dan variabel iklim kerja, antara variabel kepemimpinan kepala madrasah dan variabel motivasi kerja, antara variabel kepemimpinan kepala madrasah dan variabel kompetensi pedagogik, antara variabel iklim kerja dan variabel motivasi kerja, antara variabel iklim kerja dan variabel kompetensi pedagogik, antara variabel motivasi kerja dan variabel kompetensi pedagogik terjadi korelasi, namun korelasinya lemah. Dari sini dapat dipahami bahwa masing-masing variabel bebas cukup independen. Hal ini berarti sejalan dengan pendapat Lewis, Michel S; Achen, Cristopher H., 1980, dalam Amin, bahwa harga koefisien korelasi yang berada di bawah 0.80 mengindikasikan bahwa antarvariabel bebas tidak terjadi *multicolinearity*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persyaratan untuk analisis korelasi ganda dapat dipenuhi.¹⁰

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja

¹⁰ Muhammad Amin, dalam tesisnya yang berjudul *Kontribusi Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Hasil Belajar di SMU Cendana Pekanbaru*, (Padang, PPs. IKIP, 2001), h, 58

guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan". Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson, maka dapat dirangkum hasil analisisnya sebagaimana terdapat pada tabel 28 berikut :

Tabel 28
Hasil analisis hubungan kepemimpinan kepala madrasah (X_1)
dengan kinerja guru MTs.N di kabupaten Lampung Selatan (Y)¹¹

Variabel bebas	N	$r_{y,1}$	$r^2_{y,1}$	Sig. (1-tailed)	Keterangan
1	2	3	4	5	6
Kepemimpinan kepala madrasah	143	0,438	0,192	0.000	Signifikan

Berdasarkan data pada tabel di atas diperoleh taraf signifikansi sebesar 0.000 dengan keterangan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah sangat signifikan. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru adalah sebesar 0,438. Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,192, yang berarti bahwa dukungan dan kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah 19,20%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan diterima, dengan konsekuensinya bahwa H_0 ditolak.

¹¹Perhitungan lihat pada *Lampiran*, 03, h, 403

Selanjutnya untuk melihat kategori tingkat korelasi hasil perhitungan di atas, dapat disesuaikan dengan katagori berikut ini:

Tabel 29
Tingkat Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat korelasi
0,000 - 0,199	sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	sangat kuat

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,438 yang berarti bahwa hubungan tersebut dapat dikategorikan hubungan yang sedang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan kepala madrasah maka kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga akan cenderung tinggi. Kontribusi yang diberikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar 19,20%.

Berdasarkan hasil dari analisis perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh harga koefisien arah (b) sebesar 0,264 dengan konstanta sebesar 126,094. Dengan demikian persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 126,094 + 0,264X_1$.¹² Selanjutnya garis

¹² Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 404

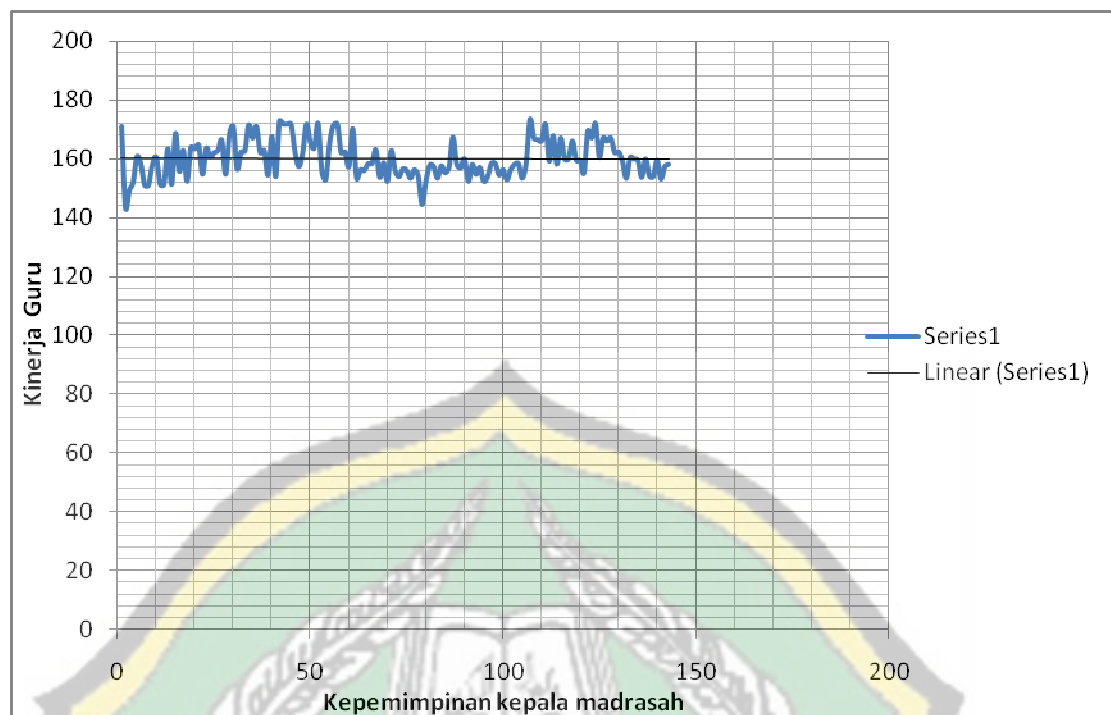
ini diuji signifikannya dengan mengaplikasikan analisis varians, yang hasil perhitungannya disajikan pada tabel 30:

Tabel 30
Analisis Varians Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan
Kinerja Guru MTs.N di Kabupaten Lampung Selatan¹³

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	5906,977	1	5906,977	33,472	0,000
Residual	24822,771	141	176,474		
Total	30789,748	142			

Berdasarkan data pada tabel 28 dari analisis varians diperoleh F_{hitung} untuk keberartian regresi sebesar 33,472 dengan signifikansi 0,000, karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka model regresi tersebut diatas dapat dipakai untuk memprediksi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 126,094 + 0,264X_1$ adalah signifikan dan dapat dipertanggungjawabkan untuk menjelaskan arah kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. Arah kekuatan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru dapat digambarkan dalam grafik persamaan regresi sebagai berikut:

¹³Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 404



Gambar 13. Grafik persamaan regresi $\hat{Y} = 126,094 + 0,264X_1$

Dari persamaan regresi $\hat{Y} = 126,094 + 0,264X_1$ dapat dijelaskan bahwa terjadi korelasi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila skor kepemimpinan kepala madrasah naik maka skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga naik. Sebagai prediksi dapat dijelaskan pula bahwa jika faktor kepemimpinan kepala madrasah meningkat satu skor, maka skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan akan meningkat sebesar 0,264 pada konstanta sebesar 126,094.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan”. Berdasarkan hasil

perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson, maka dapat dirangkum hasil dari analisisnya sebagaimana terdapat pada tabel 31 berikut:

Tabel 31
Hasil analisis hubungan iklim kerja (X_2)
dengan kinerja guru MTs.N di kabupaten Lampung Selatan (Y) ¹⁴

Variabel Bebas	N	$r_{y,2}$	$r^2_{y,2}$	Sig. (1-tailed)	Keterangan
1	2	3	4	5	6
Iklim kerja madrasah	143	0,515	0,265	0.000	Signifikan

Berdasarkan data pada tabel di atas diperoleh taraf signifikansi sebesar 0.000 dengan keterangan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara iklim kerja madrasah dengan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah sangat signifikan. Kekuatan hubungan antara iklim kerja madrasah dengan kinerja guru adalah sebesar 0,515. Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,265, yang berarti bahwa dukungan dan kontribusi iklim kerja madrasah terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah 26,50%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa H_1 yang menyatakan terdapat terdapat pengaruh iklim kerja madrasah terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan diterima, dengan konsekuensinya bahwa H_0 ditolak.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan antara iklim kerja madrasah dengan kinerja guru madrasah

¹⁴Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 403

Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,515 yang berarti bahwa hubungan tersebut dapat dikategorikan hubungan yang sedang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat iklim kerja madrasah maka kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga cenderung akan tinggi. Kontribusi yang diberikan oleh iklim kerja madrasah terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar 19,20%. Selanjutnya dari perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh harga koefisien arah (b) sebesar 0,522 dengan konstanta sebesar 84,970. Dengan demikian diperoleh persamaan regresinya adalah $\hat{Y}=84,970+0,522X_2$ ¹⁵. Sedangkan garis ini diuji signifikannya dengan mengaplikasikan analisis varians, hasil perhitungannya disajikan pada tabel 32 berikut:

Tabel 32
Analisis varians iklim kerja madrasah dengan
kinerja guru MTs.N di kabupaten Lampung Selatan¹⁶

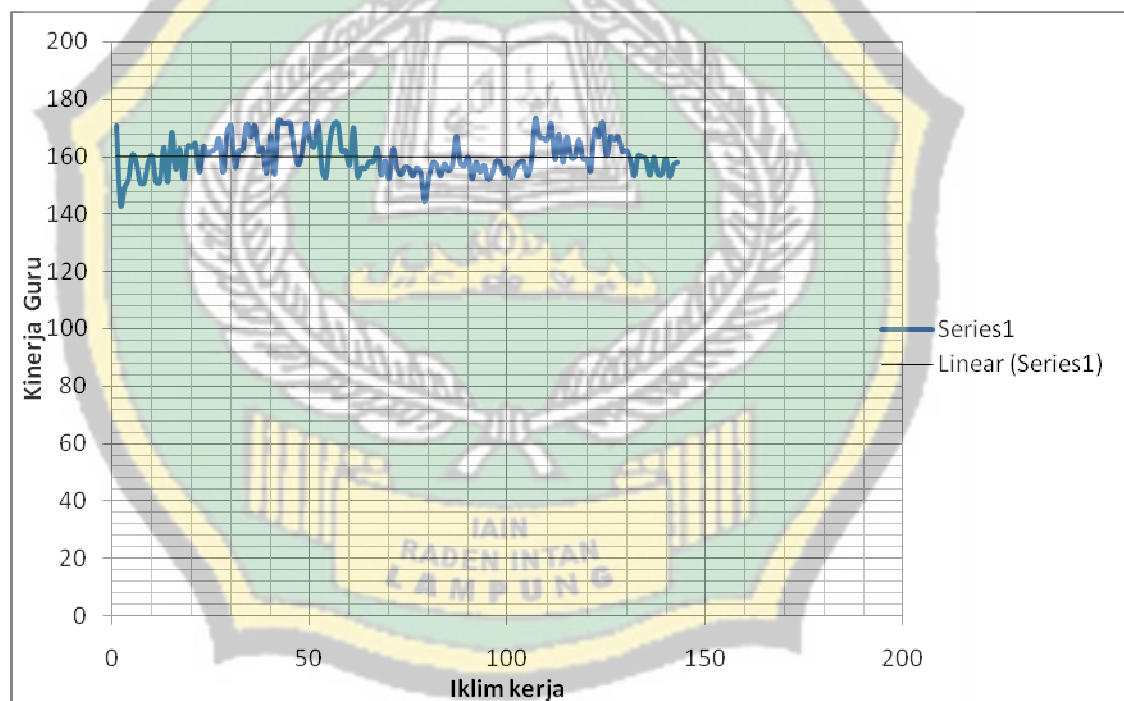
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	8166,591	1	8166,591	50,899	0,000
Residual	22623,157	141	160,448		
Total	30789,748	142			

Berdasarkan data pada tabel 30 dari analisis varians diperoleh F_{hitung} untuk keberartian regresi sebesar 50,899 dengan signifikansi 0,000, karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari $\alpha= 0,05$ maka model regresi tersebut

¹⁵Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 405

¹⁶Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 405

diatas dapat dipakai untuk memprediksi iklim kerja madrasah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y}=84,970+0,522X_2$ adalah signifikan dan dapat dipertanggungjawabkan untuk menjelaskan arah kekuatan pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. Arah kekuatan antara iklim kerja madrasah terhadap kinerja guru dapat digambarkan dalam grafik persamaan regresi sebagai berikut.



Gambar 14. Grafik persamaan regresi $\hat{Y}= 84,970+0,522X_2$

Dari persamaan regresi $\hat{Y}= 84,970+0,522X_2$ dapat dijelaskan bahwa terjadi korelasi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila skor iklim kerja madrasah naik maka skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga akan naik. Sebagai prediksi

dapat dijelaskan pula bahwa jika faktor iklim kerja madrasah meningkat satu skor, maka skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga akan meningkat sebesar 0,522 pada konstanta sebesar 84,970.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan”. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson, maka dapat dirangkum hasil dari analisisnya sebagaimana terdapat pada tabel 33 berikut:

Tabel 33
Hasil analisis hubungan motivasi kerja (X_3)
dengan kinerja guru MTs.N di kabupaten Lampung Selatan (Y) ¹⁷

Variabel Bebas	N	$r_{y,3}$	$r^2_{y,3}$	Sig. (1-tailed)	Keterangan
1	2	3	4	5	6
Motivasi kerja	143	0,539	0,291	0,000	Signifikan

Berdasarkan data pada tabel di atas diperoleh taraf signifikansi sebesar 0.000 dengan keterangan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah sangat signifikan. Kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 0,539. Hasil analisis ini tersebut juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi

¹⁷Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 403

sebesar 0,291, yang berarti bahwa dukungan dan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah 29,10%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa H_1 yang menyatakan terdapat terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan diterima, dengan konsekuensinya bahwa H_0 ditolak.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,539 yang berarti bahwa hubungan tersebut dapat dikatagorikan hubungan yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga cenderung akan semakin tinggi. Kontribusi yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar 29,10%. Selanjutnya dari perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh harga koefisien arah (b) sebesar 0,572 dengan konstanta sebesar 73,353. Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah $\hat{Y}=73,353+0,572X_3$ ¹⁸. Sedangkan garis tersebut dapat diuji signifikannya dengan mengaplikasikan analisis varians, hasil perhitungannya disajikan pada tabel 34

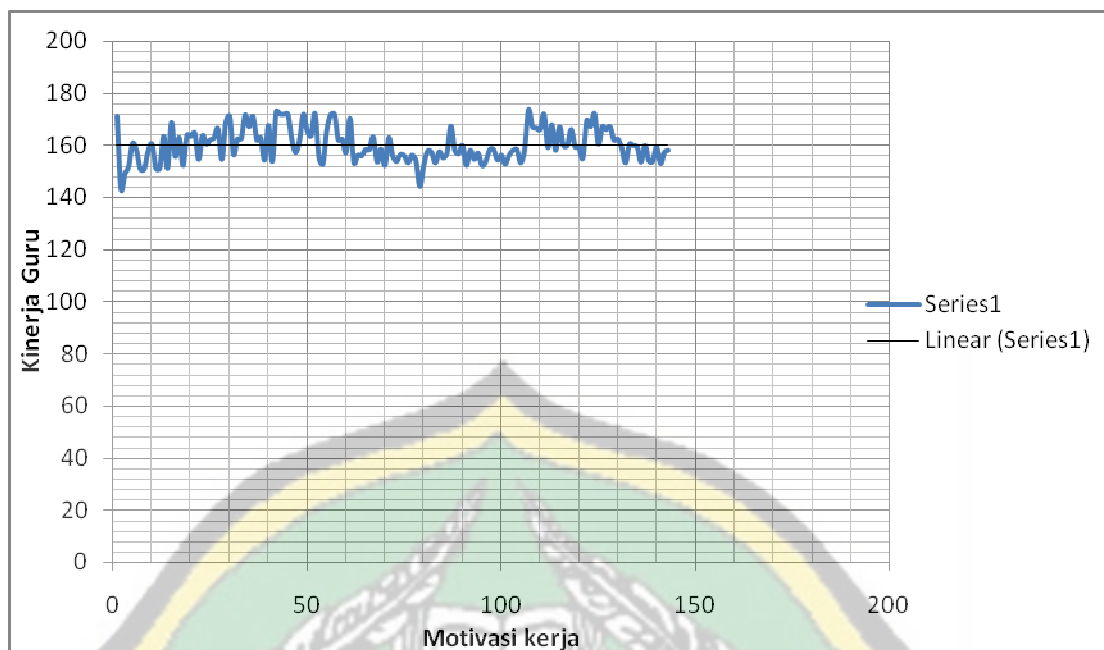
¹⁸Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 406

Tabel 34
Analisis varians motivasi kerja dengan kinerja guru
MTs.N di kabupaten Lampung Selatan ¹⁹

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	8953,296	1	8953,296	57,812	0,000
Residual	21836,452	141	154,868		
Total	30789,748	142			

Berdasarkan data pada tabel 34 tersebut diperoleh analisis varians sebesar F_{hitung} untuk keberartian regresi sebesar 57,812 dengan signifikansi 0,000, karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka model regresi tersebut diatas dapat dipakai untuk memprediksi motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 73,353 + 0,572X_3$ adalah signifikan dan dapat dipertanggungjawabkan untuk menjelaskan arah kekuatan pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. Arah kekuatan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat digambarkan dalam grafik persamaan regresi sebagai berikut.

¹⁹Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 406



Gambar 15. Grafik persamaan regresi $\hat{Y} = 73,353 + 0,572X_3$

Dari persamaan regresi $\hat{Y} = 73,353 + 0,572X_3$ dapat dijelaskan bahwa terjadi korelasi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila skor motivasi kerja naik maka skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga akan naik. Sebagai prediksi dapat dijelaskan pula bahwa jika faktor motivasi kerja meningkat satu skor, maka skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga akan meningkat sebesar 0,572 pada konstanta sebesar 73,353.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis pertama yang diajukan adalah “terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan”. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis

korelasi *Product Moment* dari Pearson, maka dapat dirangkum hasil dari analisisnya sebagaimana terdapat pada tabel 35 berikut:

Tabel 35
Hasil analisis hubungan kompetensi pedagogik guru (X₄)
dengan kinerja guru MTs.N di kabupaten Lampung Selatan (Y) ²⁰

Variabel bebas	N	$r_{y,4}$	$r^2_{y,4}$	Sig. (1-tailed)	Keterangan
1	2	3	4	5	6
Kompetensi pedagogik guru	143	0,260	0,068	0.001	Signifikan

Berdasarkan data pada tabel di atas diperoleh taraf signifikansi sebesar 0.001 dengan keterangan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi pedagogik guru dengan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah signifikan. Kekuatan hubungan antara kompetensi pedagogik guru dengan kinerja guru adalah sebesar 0,260. Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,068, yang berarti bahwa dukungan dan kontribusi kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah 6,80%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa H_1 yang menyatakan terdapat terdapat pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan diterima, dengan konsekuensinya bahwa H_0 ditolak.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru madrasah

²⁰Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 403

Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,260 yang berarti bahwa hubungan tersebut dapat dikategorikan hubungan yang sedang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi pedagogik maka kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga cenderung akan tinggi. Kontribusi yang diberikan oleh kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar 6,80%. Selanjutnya dari perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh harga koefisien arah (b) sebesar 0,660 dengan konstanta sebesar 149,133. Dengan demikian persamaan regresinya adalah: $\hat{Y}=149,133+0,660X_4$ ²¹. Sedangkan garis ini dapat diuji signifikannya dengan mengaplikasikan analisis varians, yang hasil perhitungannya disajikan pada tabel 36

Tabel 36
Analisis varians kompetensi pedagogik dengan
kinerja guru MTs.N di kabupaten Lampung Selatan ²²

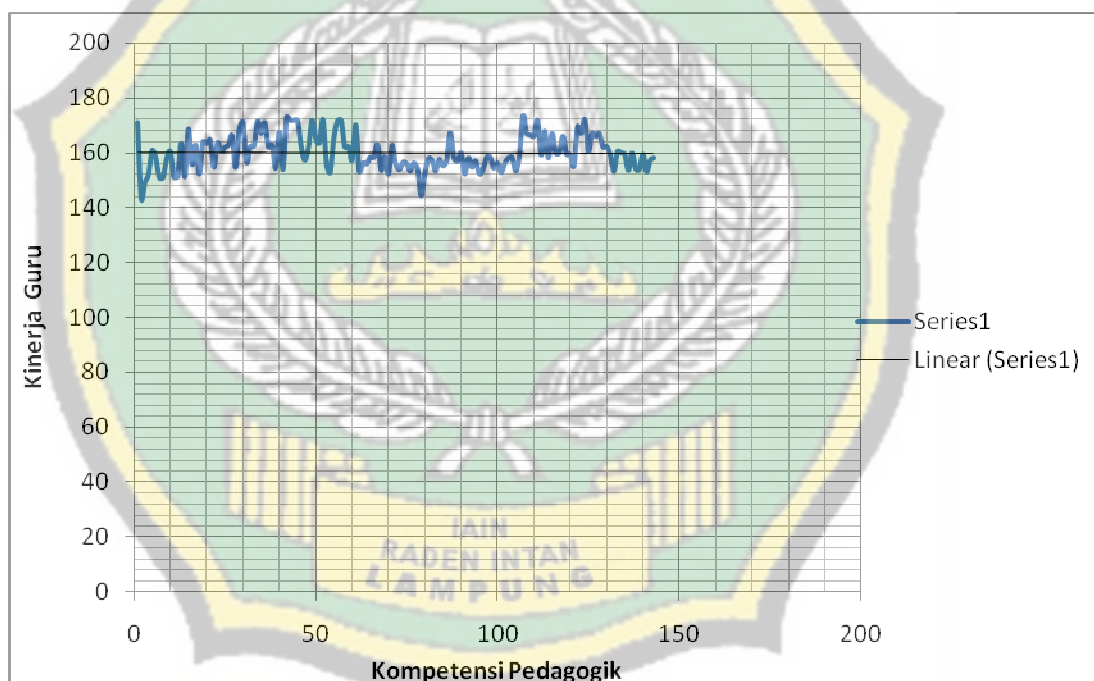
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	2085,471	1	2085,471	10,244	0,002
Residual	28704,277	141	203,576		
Total	30789,748	142			

Berdasarkan data pada tabel 36 dari analisis varians diperoleh F_{hitung} untuk keberartian regresi sebesar 10,244 dengan signifikansi 0,002, karena probabilitas (0.002) lebih kecil dari $\alpha=0,05$ maka model regresi tersebut di

²¹Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 407

²²Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 407

atas dapat dipakai untuk memprediksi kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 149,133 + 0,660X_4$ adalah signifikan dan dapat dipertanggungjawabkan untuk menjelaskan arah kekuatan pengaruh antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. Arah kekuatan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru dapat digambarkan dalam grafik persamaan regresi sebagai berikut.



Gambar 16. Grafik persamaan regresi $\hat{Y} = 149,133 + 0,660X_4$

Dari persamaan regresi $\hat{Y} = 149,133 + 0,660X_4$ dapat dijelaskan bahwa terjadi korelasi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila skor kompetensi pedagogik naik maka skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga akan naik. Sebagai prediksi dapat dijelaskan pula bahwa jika faktor kompetensi pedagogik meningkat

satu skor, maka skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga akan meningkat sebesar 0,660 pada konstanta sebesar 149,133.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima yang diajukan adalah “terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan”. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson, maka dapat dirangkum hasil dari analisisnya sebagaimana terdapat pada tabel 37 berikut :

Tabel 37
Hasil analisis hubungan kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama (X_{1234}) dengan kinerja guru MTs. N di kabupaten Lampung Selatan (Y) ²³

Variabel bebas	N	$r_{y.1234}$	$r^2_{y.1234}$	Sig. (1-tailed)	Keterangan
1	2	3	4	5	6
1. Kepemimpinan kepala madrasah 2. Iklim kerja 3. Motivasi kerja 4. Kompetensi pedagogik	143	0,605	0,367	0.000	Signifikan

Berdasarkan data pada tabel di atas diperoleh taraf signifikansi sebesar 0.000 dengan keterangan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru

²³Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 408

madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah sangat signifikan. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru adalah sebesar 0,605. Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,367, yang berarti bahwa dukungan dan kontribusi kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah 36,70%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa H_1 yang menyatakan terdapat terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan dapat diterima, dengan konsekuensinya bahwa H_0 ditolak.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,605 yang berarti bahwa hubungan tersebut dapat dikategorikan hubungan yang kuat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama maka kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga cenderung akan semakin tinggi.

Kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar 36,70%. Selanjutnya dari perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan regresi ganda (multipel) diperoleh harga koefisien arah (b_1) sebesar 0,161, (b_2) sebesar 0,077, (b_3) sebesar 0,437 dan (b_4) sebesar (-0,110) dengan konstanta sebesar 63,932. Sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 63,932 + 0,161X_1 + 0,077X_2 + 0,437X_3 - 0,110X_4$.²⁴ Sedangkan garis ini diuji signifikansinya dengan mengaplikasikan analisis varians, yang hasil perhitungannya disajikan pada tabel 38 berikut:

Tabel 38
Analisis varians kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru MTs.N di kabupaten Lampung Selatan²⁵

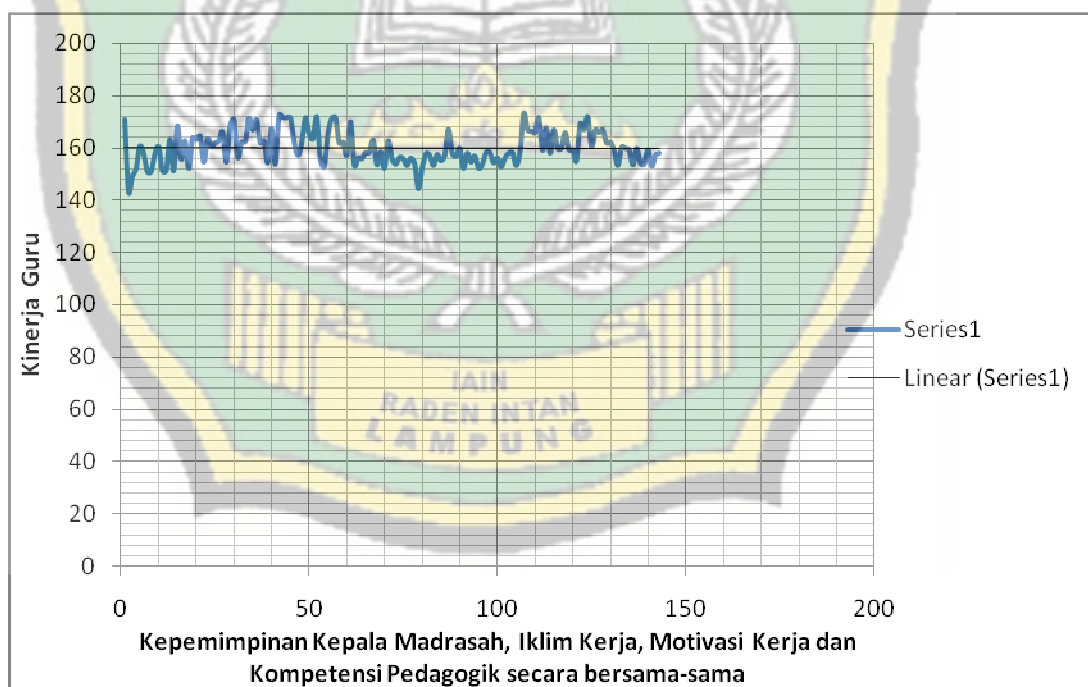
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	11288,394	4	2822,098	19,970	0,000
Residual	19501,355	138	141,314		
Total	30789,748	142			

Berdasarkan data pada tabel 38 dari analisis varians diperoleh F_{hitung} untuk keberartian regresi sebesar 19,970 dengan signifikansi 0,000, karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka model regresi tersebut di atas dapat dipakai untuk memprediksi kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-

²⁴Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 408

²⁵Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 408

sama terhadap kinerja guru. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 63,932 + 0,161X_1 + 0,077X_2 + 0,437X_3 - 0,110X_4$ adalah signifikan dan dapat dipertanggungjawabkan untuk menjelaskan arah kekuatan pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan. Arah kekuatan antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat digambarkan dalam grafik persamaan regresi sebagai berikut.



Gambar 17. Grafik persamaan regresi $\hat{Y} = 63,932 + 0,161X_1 + 0,077X_2 + 0,437X_3 - 0,110X_4$

Dari persamaan regresi $\hat{Y} = 63,932 + 0,161X_1 + 0,077X_2 + 0,437X_3 - 0,110X_4$ dapat dijelaskan bahwa terjadi korelasi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila skor kepemimpinan kepala madrasah, iklim

kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama naik, maka skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga akan naik. Sebagai prediksi dapat dijelaskan pula bahwa jika faktor kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama meningkat satu skor, maka skor kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan juga akan meningkat sebesar $(0,161+0,077+0,437-0,110) = 0,565$ pada konstanta sebesar 63,932.

Walaupun persamaan regresi ganda telah terbukti signifikan, namun masih bisa dipersoalkan tentang kontribusi masing-masing variabel bebas. Untuk itu dilakukan pengujian signifikan regresi ganda dengan menggunakan uji t yang rangkumannya dapat dilihat pada tabel 39 berikut.

Tabel 39
Hasil pengujian signifikansi koefisien regresi ganda²⁶

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	63,932	11,874		5,384	0,000
X ₁	0,161	0,048	0,267	3,360	0,001
X ₂	0,077	0,129	0,078	0,601	0,549
X ₃	0,437	0,124	0,412	3,510	0,001
X ₄	-0,110	0,212	-0,043	-0,521	0,604

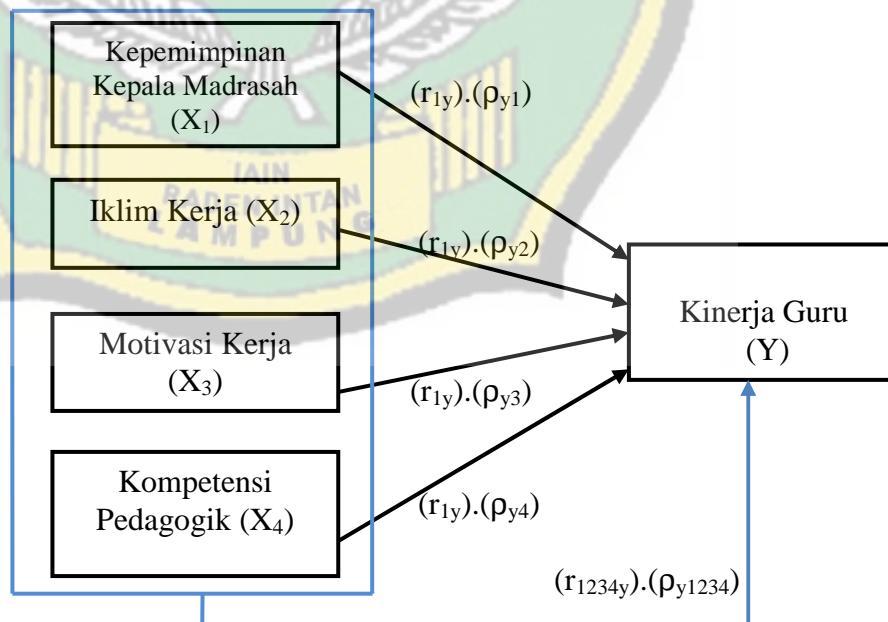
Hasil perhitungan signifikansi dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa kepemimpinan kepala madrasah (t_1) sebesar 3,360, iklim kerja (t_2) sebesar 0,601, motivasi kerja (t_3) sebesar 0,412 dan kompetensi pedagogik (t_4) sebesar -0,521 dengan probabilitas untuk t_1 0,001 dan t_3 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sedangkan probabilitas untuk t_2 0,549 dan t_4 0,604. lebih

²⁶Perhitungan lihat pada Lampiran, 03, h, 408

besar dari $\alpha = 0.05$, dengan data tersebut maka terbukti bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja yang secara langsung memberikan kontribusi signifikan. Sedangkan iklim kerja dan kompetensi pedagogik secara tidak langsung juga memberikan kontribusi walaupun tidak signifikan terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.

D. Analisis jalur hubungan kausal antara kepemimpinan kepala madrasah (X_1), iklim kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kompetensi pedagogik (X_4) terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan (Y)

Untuk menganalisis semua pengaruh antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini dilakukan analisis jalur (*Path Analysis*). Sesuai dengan rancangan penelitian yang telah disusun dan disajikan dalam Bab III, bentuk diagram jalur yang memperlihatkan struktur lengkap hubungan kausal antar variabel penelitian dapat dilihat pada gambar 18 berikut:



Gambar 18. Struktur lengkap diagram jalur yang memperlihatkan hubungan kausal antar variabel penelitian

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya, telah diketahui bahwa koefisien korelasi dan koefisien jalur dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Y , selanjutnya untuk memudahkan hasil analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel 40 berikut ini:

Tabel 40
Hasil analisis koefisien korelasi, koefisien regresi
dan koefisien jalur Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Y

Variabel	Koefisien korelasi	Koefisien regresi	Koefisien <i>path</i>	Signifikansi
$X_1 - Y$	0,438	0,264	0,267	0,000
$X_2 - Y$	0,515	0,522	0,076	0,000
$X_3 - Y$	0,539	0,572	0,412	0,000
$X_4 - Y$	0,260	0,660	-0,043	0,002
$X_{1234}(\text{bersama}) - Y$	0,605	0,565	1,649	0,000

Beberapa ketentuan tentang koefisien *path*, adalah sebagai berikut:

- Jika nilai koefisien *path* > 0.05 maka terjadi pengaruh yang langsung
- Jika nilai koefisien *path* < 0.05 maka terjadi pengaruh yang tidak langsung
- Jika nilai pada signifikan > 0.05 maka antar variabel tidak terjadi pengaruh
- Jika nilai pada signifikan < 0.05 maka antar variabel terjadi pengaruh

Berdasarkan data hasil analisis yang ada pada tabel 40 maka disimpulkan bahwa:

- ❖ Pengaruh X_1 (kepemimpinan kepala madrasah) terhadap Y (kinerja kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan) adalah signifikan dan berarti ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$), dan nilai koefisien *path* $\rho_{y1} = 0,267$ yang berarti lebih besar dari 0,05 dengan nilai regresi = 0,264 serta

dengan kekuatan hubungan atau korelasi $r_{1y} = 0,438$, sehingga dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel Y disebabkan secara langsung oleh X_1

- ❖ Pengaruh X_2 (iklim kerja) terhadap Y (kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan) adalah signifikan ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$), dan nilai koefisien *path* $p_{y2} = 0,076$ yang berarti lebih besar dari 0,05, dengan nilai regresi = 0,522 serta dengan kekuatan hubungan atau korelasi $r_{2y} = 0,515$, sehingga dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel Y disebabkan secara langsung oleh X_2
- ❖ Pengaruh X_3 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan) adalah signifikan ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$), dan nilai koefisien *path* $p_{y3} = 0,412$ yang berarti lebih besar dari 0,05, dengan nilai regresi = 0,572 serta kekuatan hubungan atau korelasi $r_{3y} = 0,539$, sehingga dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel Y disebabkan secara langsung oleh X_3
- ❖ Pengaruh X_4 (kompetensi pedagogik) terhadap Y (kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan) adalah signifikan ($\text{sig} = 0,002 < 0,05$) dan nilai koefisien *path* $p_{y4} = -0,043$ yang berarti lebih kecil dari 0,05 dengan nilai regresi = 0,660 serta kekuatan hubungan atau korelasi $r_{4y} = 0,260$, sehingga dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel Y disebabkan secara tidak langsung oleh X_4
- ❖ Pengaruh $X_{1234(\text{secara bersama})}$ (kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama) terhadap

Y (kinerja kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan) adalah signifikan ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$), dan nilai koefisien *path* $\rho_{y1234} = 1,649$ yang berarti lebih besar dari 0,05 dengan nilai regresi $\rho_{y1234} = 0,565$ serta kekuatan hubungan atau korelasi $r_{1234y} = 0,605$, sehingga dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel Y disebabkan secara langsung oleh X_{1234} secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil analisis data di atas, kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan secara parsial dipengaruhi secara langsung oleh variabel kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan kompetensi pedagogik secara parsial berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru yang berarti ada variabel lain yang turut memberikan pengaruhnya terhadap kinerja guru, misalnya tingkat pendidikan guru, kegiatan KKG dan MGMP guru, kegiatan work shop dan pelatihan yang dilaksanakan para guru dan sebagainya. Sedangkan secara bersama-sama kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kelima hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Hal ini berarti pula bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji kebenarannya, dengan demikian asumsi

yang mendasari pengkajian teori didukung oleh data empiris penelitian di lapangan:

Pertama, terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru, yang berarti bahwa semakin tinggi skor kepemimpinan kepala madrasah, semakin tinggi pula skor kinerja guru dan sebaliknya semakin rendah skor kepemimpinan kepala madrasah, makin rendah pula skor kinerja guru. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,438 dan keeratan hubungan ditunjukkan oleh koefisien determinasi r^2_{y1} sebesar 0,192 yang artinya sebesar 19,20% peningkatan kinerja guru dilakukan oleh variasi nilai kepemimpinan kepala madrasah dengan persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 126,094 + 0,264X_1$, yang artinya bila skor X_1 ditingkatkan satu unit satuan, maka skor Y meningkat sebesar 0,264 pada konstanta 126,094. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan koefisien path, untuk Y dan X_1 (p_{y1}) sebesar 0,267 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa koefisien path antara Y dan X_1 signifikan atau berarti.

Temuan secara empiris ada pengaruh dan hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, bahwa menurut Mulyono menyatakan bahwa, kepemimpinan merupakan ruh dan menjadi sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah yang kompeten dan efektif harus memenuhi persyaratan, antara lain: (1) memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik; (2) berpegang tujuan pada tujuan

yang dicapai; (3) bersemangat; (4) cakap di dalam memberi bimbingan; (5) cepat dan bijaksana di dalam mengambil keputusan; (6) jujur; (7) cerdas; dan (8) cakap di dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya²⁷, dengan keadaan seperti ini, maka kinerja guru pada madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan, semakin meningkat menjadi lebih baik lagi dan akhirnya akan dapat menjadikan madrasah yang berkualitas atau bermutu.

Kedua, terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa semakin tinggi skor iklim kerja, semakin tinggi pula skor kinerja guru dan sebaliknya semakin rendah skor iklim kerja, makin rendah pula skor kinerja guru. Kekuatan hubungan antara iklim kerja dan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,515 dan keeratan hubungan ditunjukkan oleh koefisien determinasi r^2_{y2} sebesar 0,265 yang artinya bahwa sebesar 26,50% peningkatan kinerja guru dipengaruhi atau dilakukan oleh variasi nilai iklim kerja madrasah dengan persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 84,970 + 0,522X_2$, berarti bahwa bila skor X_2 ditingkatkan satu unit satuan, maka skor Y meningkat sebesar 0,522 pada konstanta 84,970. Berdasarkan hasil perhitungan analisis path antara Y dan X_2 sehingga diperoleh untuk $p_{y2} = 0,076$ yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan juga bahwa koefisien path antara Y dan X_2 adalah signifikan atau berarti.

²⁷ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jakarta, Ar-Ruzz Media, 2009), h, 149

Temuan secara empiris ada hubungan atau pengaruh yang kuat antara iklim kerja madrasah dengan kinerja guru. Upaya meningkatkan iklim kerja didalam madrasah diperlukan efisiensi dan ketepatan dalam meningkatkan kinerja guru tersebut, menurut Munandar menyatakan bahwa iklim kerja secara fisik diantaranya mencakup: 1) penerangan (*iluminasi*) meliputi intensitas cahaya, distribusi cahaya, dan sinar yang menyilaukan; 2) warna ruangan; 3) suhu ruangan; 4) Kenyamanan lingkungan²⁸, Selanjutnya Altman dalam Wirawan menyatakan bahwa dimensi Iklim kerja dalam suatu organisasi secara non fisik meliputi: (1) hubungan atasan dan bawahan, (2) hubungan antar teman sekerja (sejawat), (3) sistem komunikasi, (4) sistem kepemimpinan, (5) kebersamaan, (6) kerja sama dalam melaksanakan tugas, (7) penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi guru, (8) saling mempercayai, (9) rasa humor.²⁹ Bila keadaan madrasah dengan kondisi iklim kerja yang kondusif seperti ini, maka kinerja guru pada madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan, akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik lagi yang akhirnya akan dapat menjadikan madrasah yang berkualitas atau bermutu.

Ketiga, terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan motivasi kerja dan kinerja guru, artinya semakin tinggi skor motivasi kerja, maka semakin tinggi pula skor kinerja guru begitu pula sebaliknya bahwa semakin rendah skor motivasi kerja, maka makin rendah pula skor kinerja guru.

²⁸ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta, UI-Press, 2004), h, 134.

²⁹ Wirawan, *Kapita Selekta, Teori Kepemimpinan*, (Jakarta, Yayasan Bangun Indonesia, 2000), h, 129

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y3} sebesar 0,539 dan keeratan pengaruh atau hubungan ditunjukkan oleh koefisien determinasi r^2_{y3} sebesar 0,291 yang artinya bahwa sebesar 29,10% peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh variasi nilai motivasi kerja dengan persamaan regresi linear sederhana: $\hat{Y} = 73,353 + 0,572X_3$, yang artinya bahwa bila skor motivasi kerja ditingkatkan dalam satu unit satuan, maka skor kinerja guru juga akan meningkat sebesar 0,572 pada konstanta 73,353.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan analisis *path* antara Y dan X_3 diperoleh untuk nilai $\rho_{y3} = 0,412$ yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien path antara Y dan X_3 adalah signifikan atau berarti. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis path antara motivasi kerja dan kinerja guru berpengaruh langsung dengan arah sejajar yang berarti bahwa motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.

Temuan secara empiris adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru, menurut Djaali, bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi ditandai dengan: (1) Menyukai tugasnya yang menuntut tanggungjawab pribadi, (2) mencari situasi dimana pekerja memperoleh umpan balik dengan segera baik dari pimpinan maupun teman sejawat, (3) senang bekerja sendiri sehingga kemampuan diri dapat dikedepankan, (4) senang bersaing mengungguli prestasi kerja orang lain, (5) memiliki kemampuan

menanggihkan pemuasan keinginan demi pekerjaan, dan (6) tidak tergugah sekedar mendapatkan uang, status atau keuntungan lainnya³⁰. Selanjutnya menurut *McDonald* dalam Sardiman berpendapat motivasi dibagi menjadi tiga elemen, yaitu: (1) motivasi diawali dengan terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia, (2) motivasi ditandai dengan munculnya, rasa (*feeling*), afeksi seseorang, (3) motivasi dapat dirangsang karena adanya tujuan.³¹ Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang atau terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini seseorang memiliki tujuan tertentu dalam kebutuhan hidupnya. Dengan demikian motivasi kerja semakin efektif, jika memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam upaya mewujudkan peningkatan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan, agar semakin meningkat dan menjadi lebih baik lagi sehingga akhirnya akan dapat menjadikan madrasah yang berkualitas atau bermutu.

Kempat, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Artinya, makin tinggi skor kompetensi pedagogik secara tidak langsung juga akan semakin tinggi pula skor kinerja guru; dan sebaliknya, makin rendah skor kompetensi pedagogik, secara tidak langsung maka makin rendah pula kinerja guru. Kekuatan pengaruh antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi r_{y4} sebesar 0,260 dan keeratan

³⁰ Djaali, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta, PPS Universitas Negeri Jakarta, 2000), h, 146.

³¹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2004), h, 3

hubungan ditunjukkan oleh koefisien determinasi r^2_{y4} sebesar 0,068 yang artinya bahwa sebesar 6,80%, bahwa peningkatan kinerja guru secara tidak langsung dilakukan oleh variasi nilai variabel kompetensi pedagogik dengan persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 149,133 + 0,660X_4$. Artinya, bila skor kompetensi pedagogik (X_4) ditingkatkan satu unit satuan, maka skor kinerja guru (Y) juga akan meningkat sebesar 0,660 pada konstanta 149,133.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan *Path* analisis diperoleh nilai $\rho_{y4} = -0,043$ yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan juga bahwa koefisien *path* antara Y dan X_4 tidak signifikan atau tidak berarti. Hasil ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis *path* antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru berpengaruh tidak langsung yang berarti bahwa kompetensi pedagogik dibutuhkan dalam upaya peningkatan kinerja guru bila kinerja guru rendah, namun apabila kinerja guru telah meningkat tinggi dan lebih baik maka kompetensi pedagogik secara langsung tidak berpengaruh lagi. Oleh sebab itu, kompetensi pedagogik juga dibutuhkan sebagai upaya peningkatan kinerja guru walaupun berpengaruh sangat lemah namun antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru memiliki hubungan yang erat dan langsung sebagaimana disebutkan di atas, dalam upaya meningkatkan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.

Temuan secara empiris ada hubungan yang kuat antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru. Hal ini didukung oleh teori dan berpijak pada pendapat Haberman dalam Hamalik, bahwa salah satu komponen pengetahuan guru yang menggambarkan seorang guru yang baik adalah

pedagogik atau metodologi pengajaran. Kompetensi pedagogik merupakan metodologi pengajaran untuk dapat mengelola siswa dalam proses pembelajaran. Selanjutnya di mana guru mengajar memerlukan satu ilmu mendidik dan mengajar. Menurut Roestiyah mengajar jadi efektif di antaranya: mampu menimbulkan semangat belajar dan murah dengan pujian. Maka akan menghasilkan serta dapat membimbing kepada apa yang aktual dan disiapkan sebaik-baiknya; guru mampu merumuskan tujuan dari setiap pelajaran yang diberikan; dapat menguasai bahan pelajaran; mencintai pada apa yang diajarkan dan berpendirian bahwa mengajar adalah suatu profesi yang diharapkan dan mantap, dan lain-lain.³² Dengan kompetensi pedagogik guru serta menguasai pelaksanaan dalam pembelajaran, maka kinerja guru pada madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan, akan semakin meningkat menjadi lebih baik lagi.

Kelima, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kekuatan pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y.1234}$ sebesar 0,605 dan keeratan hubungan ditunjukkan oleh koefisien determinasi $(r_{y.1234})^2$ sebesar 0,367 yang artinya bahwa sebesar 36,70 % bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh variasi nilai kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi

³² Roestiyah, N. K, *Didaktik Metodik*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2000), h, 4-5.

pedagogik secara bersama-sama dengan bentuk persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 63,932 + 0,161X_1 + 0,077X_2 + 0,437X_3 - 0,110X_4$. Artinya, bila skor kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama ditingkatkan satu unit satuan, maka skor kinerja guru meningkat sebesar $0,161 + 0,077 + 0,437 - 0,110 = 0,565$ dengan arah yang sama pada konstanta 63,932.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan analisis *path* antara Y dan X_{1234} diperoleh untuk nilai $p_{y1234} = 1,649$ yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien *path* antara Y dan X_{1234} adalah signifikan atau berarti. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis *path* antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama berpengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru dengan arah sejajar yang berarti bahwa kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.

Temuan secara empiris ada pengaruh dan hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru. Mulyono menyatakan, kepemimpinan merupakan ruh dan menjadi sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Kepala madrasah dapat secara efektif memenuhi persyaratan, antara lain: (1) memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik; (2) berpegang tujuan pada tujuan yang dicapai; (3)

bersemangat; (4) cakap di dalam memberi bimbingan; (5) cepat dan bijaksana di dalam mengambil keputusan; (6) jujur; (7) cerdas; dan (8) cakap di dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya.³³ Begitu juga dalam hal iklim kerja yang menurut Munandar, secara fisik di antaranya mencakup: 1) penerangan (*iluminasi*) meliputi intensitas cahaya, distribusi cahaya, dan sinar yang menyilaukan; 2) warna ruangan; 3) suhu ruangan; 4) Kenyamanan lingkungan.³⁴ Selanjutnya, Altman dalam Wirawan, menyatakan bahwa dimensi Iklim kerja dalam suatu organisasi secara non fisik meliputi: (1) hubungan atasan dan bawahan, (2) hubungan antar teman sekerja (sejawat), (3) sistem komunikasi, (4) sistem kepemimpinan, (5) kebersamaan, (6) kerja sama dalam melaksanakan tugas, (7) penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi guru, (8) saling mempercayai, (9) rasa humor.³⁵ Selanjutnya menurut Siagian dalam Mulyasa, bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia itu. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi. Selanjutnya dalam konteks kompetensi pedagogik bahwa adanya mengajar memerlukan suatu ilmu menurut Haberman dalam Hamalik, bahwa salah satu komponen pengetahuan guru yang menggambarkan seorang guru yang baik adalah memiliki pedagogik

³³ Mulyono, 2009, *Loc. Cit*

³⁴ Ashar Sunyoto Munandar, 2004, *Loc. Cit*

³⁵ Wirawan, 2000, *Loc. Cit*

atau metodologi pengajaran, karena dalam pembelajaran kompetensi pedagogik haruslah dimiliki dan dilaksanakan oleh guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya ditambah lagi didukung dengan dengan teori efektivitas kepemimpinan kepala madrasah memenuhi persyaratan, antara lain: berpegang pada tujuan yang dicapai; bersemangat; cakap di dalam memberi bimbingan; cepat dan bijaksana di dalam mengambil keputusan; jujur; cerdas; dan cakap di dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya tujuan³⁶, dengan demikian bila semua dari komponen dalam variabel tersebut dapat ditingkatkan dan dikembangkan maka akan dapat menjadikan kinerja guru semakin lebih optimal pada madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.

F. Interpretasi Hasil Penelitian

1. Variabel kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel eksogen pertama memiliki pengaruh dan hubungan yang nyata terhadap variabel kinerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh langsung variabel Kepemimpinan kepala madrasah terhadap Kinerja guru dapat diterima. Terbukti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima. Dengan terbuktinya bahwa kepemimpinan kepala madrasah memengaruhi kinerja guru sebesar 19,20% maka untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja guru madrasah perlu adanya perbaikan dan peningkatan kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah yaitu dengan cara bahwa setiap kepala madrasah harus memiliki keyakinan atas kemampuan dirinya,

³⁶ Roestiyah, N. K, 2000, *Loc. Cit*

mampu untuk berbuat meningkatkan kualitas madrasah, kepala madrasah harus memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang diembannya, yaitu mampu untuk menciptakan kondisi kerja dan mengembangkan perilaku setiap anggota organisasi/madrasah yang diperlukan bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah/madrasah, kepala madrasah harus memiliki kemauan dan kerja keras karena pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya adalah merupakan investasinya di masa mendatang, kepala madrasah harus memiliki ambisi dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi karena kerja yang dilakukan adalah merupakan bagian dari upaya untuk mencapai suatu kebahagiaan hidup, kepala madrasah harus mampu berdisiplin dalam tugas serta memiliki kreativitas dalam bekerja memanajemen waktu karena kepala madrasah merupakan teladan bagi bawahannya, baik dilingkungan madrasah ataupun dimasyarakat, selain itu kepala madrasah juga harus memiliki kejujuran dan kepercayaan yang tinggi dalam tugasnya karena tugas yang dilaksanakan adalah amanat dan juga bernilai ibadah. Bila seorang kepala madrasah memiliki kreativitas yang tinggi, mampu memanaj madrasah dengan baik, mampu mengarahkan dan membimbing guru dalam pembelajaran, mampu membangun kerjasama dengan semua komponen madrasah, serta dapat menjadi teladan bagi bawahannya maka kinerja guru madrasah akan baik begitu pula kualitas madrasahnyapun juga akan lebih baik dan lebih maju.

2. Variabel iklim kerja sebagai variabel eksogen kedua memiliki pengaruh dan hubungan yang nyata terhadap kinerja guru madrasah, sehingga hipotesis

yang diajukan yaitu terdapat pengaruh langsung Iklim Kerja terhadap Kinerja guru dapat diterima. Terbukti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima. Dengan terbuktinya bahwa iklim kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 26,50% maka upaya perbaikan dan peningkatan terhadap iklim kerja yang kondusif harus dilakukan oleh pihak pengelola ataupun manajerial madrasah serta semua anggota masyarakat madrasah yang dapat dilakukan melalui beberapa cara yaitu: membangun suasana kerja yang memberi karakter, spirit, serta suasana batin yang tenang dan nyaman bagi semua anggota madrasah, serta adanya perhatian yang tinggi dari atasan terhadap bawahan melalui pemberian gaji, insentif ataupun tunjangan yang sesuai dan memadai, penempatan guru pada tempat yang tepat, selalu adanya supervise dan motivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, organisasi dan manajemen tempat bekerja penuh dengan kekeluargaan dan transparansi yang jelas, dalam arti bahwa setiap anggota madrasah selalu dilibatkan dalam upaya peningkatan dan pengembangan madrasah, guru harus diberikan kesempatan untuk maju atau meningkatkan pengetahuannya, suasana dalam bekerja penuh dengan kenyamanan dan keharmonisan atau penuh dengan rasa kekeluargaan yang tinggi sehingga terwujud kerjasama yang baik diantara rekan kerja, adanya penghargaan bagi guru dalam arti bahwa bagi guru yang memiliki prestasi yang baik serta komitmen tinggi dalam meningkatkan kualitas madrasah, begitu pula sebaliknya harus ada suatu teguran dan peringatan bagi guru yang melanggar atau kurang mematuhi aturan sebagai seorang pegawai atau

seorang guru dengan demikian akan dijadikan suatu perhatian bagi guru yang lain. Dengan peningkatan dan perbaikan iklim kerja yang kondusif di madrasah maka secara otomatis akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru madrasah karena guru akan mampu melaksanakan semua tugas yang diembannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas ataupun mutu madrasah Tsanawiyah di masyarakat.

3. Variabel Motivasi kerja guru sebagai variabel eksogen ketiga memiliki pengaruh dan hubungan yang nyata terhadap variabel kinerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh langsung variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dapat diterima. Terbukti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima, dengan terbuktinya motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja guru sebesar 29,10% yang berarti bahwa motivasi kerja bagi guru juga perlu menjadi suatu perhatian bagi pengelola ataupun manajerial madrasah, karena dengan motivasi kerja yang tinggi dan lebih baik bagi guru akan membantu dalam meningkatkan kinerja bagi guru itu sendiri yang selanjutnya akan membantu dalam meningkatkan kondisi manajemen madrasah yang akhirnya dapat meningkatkan mutu serta kualitas madrasah sehingga nilai madrasah akan mampu bersaing dalam dunia pendidikan yang global.
4. Variabel kompetensi pedagogik guru sebagai variabel eksogen keempat memiliki pengaruh dan hubungan yang nyata terhadap kinerja guru madrasah, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh langsung kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru dapat diterima.

Terbukti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima. Dengan terbuktinya bahwa kompetensi pedagogik guru mempengaruhi kinerja guru sebesar 6,80% yang berarti hanya mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja guru namun hal ini juga perlu menjadi suatu perhatian bagi setiap pengelola dan menajerial madrasah karena kompetensi pedagogik merupakan metodologi pengajaran untuk dapat mengelola siswa dalam proses pembelajaran. Selanjutnya di mana guru mengajar memerlukan satu ilmu mendidik dan mengajar, dengan kompetensi pedagogik guru maka guru akan mampu merumuskan tujuan dari setiap pelajaran yang diberikan; dapat menguasai bahan pelajaran; mencintai pada apa yang diajarkan dan berpendirian bahwa mengajar adalah suatu profesi yang diharapkan dan mantap dalam menjalankan tugasnya di madrasah. Oleh sebab itu dengan adanya peningkatan dan perbaikan kompetensi pedagogik guru maka secara otomatis akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru madrasah karena guru akan mampu melaksanakan semua tugas yang diembannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas ataupun mutu madrasah Tsanawiyah di masyarakat.

5. Variabel kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama sebagai variabel eksogen memiliki pengaruh dan hubungan yang nyata terhadap variabel kinerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh langsung variabel kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat diterima.

Terbukti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima. Dengan terbuktinya bahwa kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru madrasah Tsanawiyah sebesar 36,70% maka untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja guru madrasah perlu adanya perbaikan dan peningkatan kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik guru madrasah Tsanawiyah secara bersama-sama yaitu dengan cara bahwa setiap kepala madrasah harus memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang diembannya, yaitu mampu untuk menciptakan kondisi kerja dan mengembangkan perilaku setiap anggota organisasi/madrasah yang diperlukan bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah/madrasah, begitu juga dengan kondisi madrasah harus dapat dibangun dan diciptakan menjadi suasana yang kondusif aman dan nyaman bagi setiap anggota madrasah. Selanjutnya semua guru dan anggota madrasah harus memiliki ambisi dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi karena kerja yang dilakukan adalah merupakan bagian dari upaya untuk mencapai suatu kebahagiaan hidup, guru harus mampu berdisiplin dalam tugas serta memiliki kreativitas dalam bekerja manajemen waktu karena guru merupakan teladan bagi siswa, baik dilingkungan madrasah ataupun dimasyarakat. Selain itu guru harus memiliki kompetensi pedagogik yang baik karena kompetensi tersebut merupakan sesuatu yang mutlak harus dimiliki oleh seorang guru yaitu suatu kemampuan untuk mendidik dan mengajar yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Bila semua komponen

tersebut dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik maka kinerja guru madrasah juga akan baik begitu pula kualitas madrasahnyapun juga akan lebih baik dan lebih maju.

6. Berdasarkan hasil uji analisis *path* disimpulkan bahwa kelima koefisien *path* yang menandakan bahwa secara parsial ada pengaruh langsung yang signifikan atau berarti dan positif dari variabel kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja dan motivasi kerja sedangkan dari kompetensi pedagogik berpengaruh tidak langsung yang signifikan atau negatif yang berarti berbanding terbalik, dengan kata lain bahwa bila kinerja guru telah tinggi dan baik maka kompetensi pedagogik tidak berarti dalam meningkatkan kinerja guru, akan tetapi secara bersama keempat variabel memiliki hubungan yang nyata dalam meningkatkan kinerja guru sebagaimana pada model struktur yang dikembangkan sebelumnya. Dengan demikian bahwa faktor yang dapat membantu dan mempengaruhi guna untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja guru madrasah adalah dengan cara meningkatkan serta memperbaiki kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik guru madrasah baik secara parsial maupun secara bersama-sama walaupun masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru madrasah.

G. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teori

Secara teori sumbangan yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

- a. Hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru memiliki hubungan yang sangat erat baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Hal ini mendukung teori dan temuan yang dikemukakan oleh Mulyono, bahwa kepemimpinan merupakan ruh dan menjadi sumber gerak organisasi, mendukung pula pendapat Siagian dalam Mulyasa, bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia itu. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi, dan juga mendukung pendapat Haberman dalam Hamalik, bahwa salah satu komponen pengetahuan guru yang menggambarkan seorang guru yang baik adalah memiliki pedagogik atau metodologi pengajaran. Selanjutnya temuan ini juga mendukung beberapa temuan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu antara lain Komara, Yohanes Gunawan, Rusminingsih, Khoirudin, Suraji dan Fakhri.
- b. Secara lebih spesifik hasil temuan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Hal ini mendukung temuan hasil penelitian Rusminingsih, Khoirudin, Suraji dan Fakhri. Lebih spesifik lagi bahwa selain motivasi yang memiliki hubungan dan pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja, namun perlu diperhatikan bahwa iklim

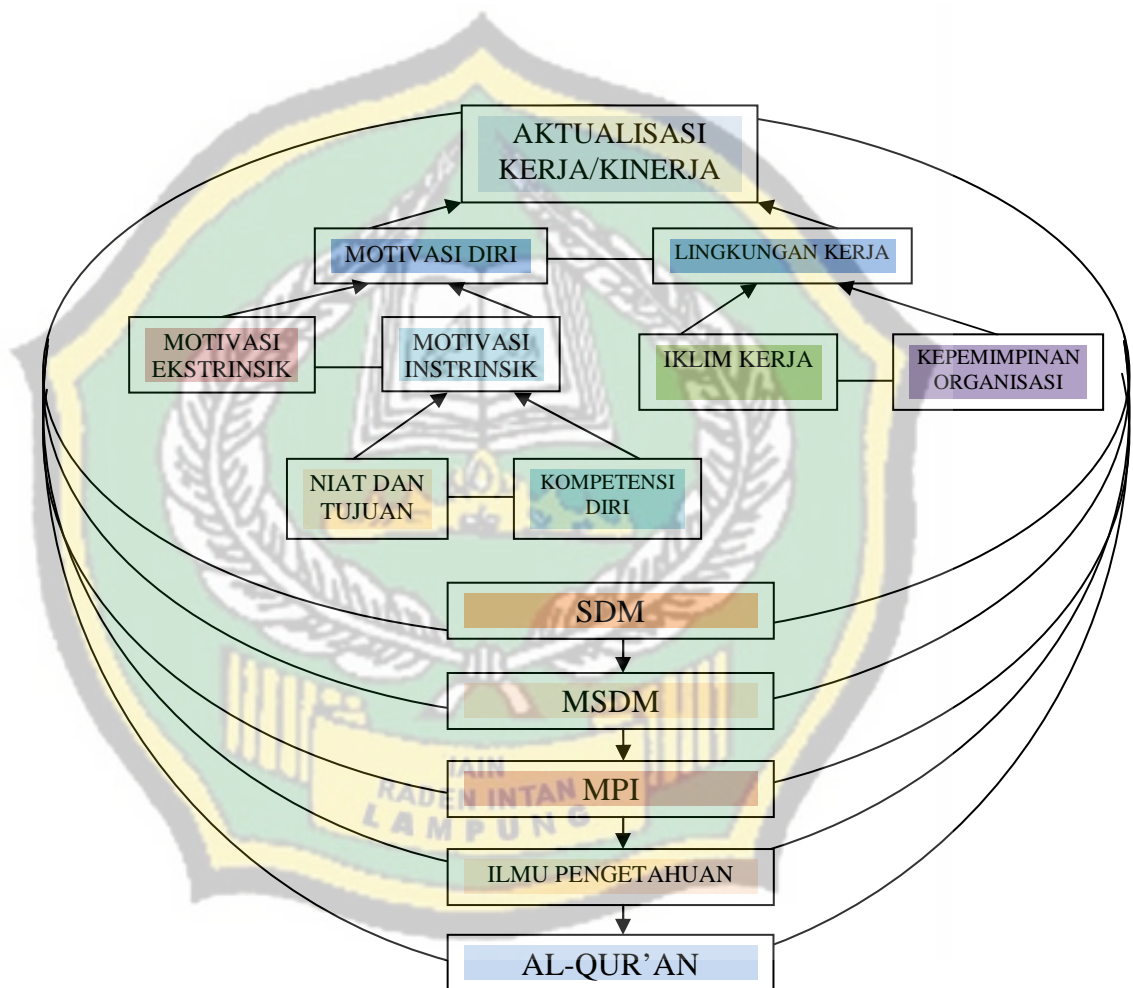
kerja juga memiliki hubungan dan pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja, begitu juga kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi pedagogik juga memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian diperoleh pengaruh variabel tertinggi adalah motivasi kerja ($R = 0,539$ atau 29,10%), kemudian iklim kerja ($R = 0,515$ atau 26,50%), selanjutnya kepemimpinan kepala madrasah ($R = 0,438$ atau 19,20%) dan yang terakhir adalah kompetensi pedagogik ($R = 0,260$ atau 6,80%). Adapun kontribusi temuan dalam teori adalah sebagai berikut:

1. Aktualisasi kerja atau kinerja adalah dibangun dari motivasi diri dan lingkungan kerja
2. Motivasi diri adalah dibangun dari motivasi instrinsik dan ekstrinsik sedangkan lingkungan kerja adalah dibangun dari iklim kerja dan kepemimpinan organisasi
3. Motivasi instrinsik adalah berasal dari niat dan tujuan serta kompetensi diri, misalnya salah satunya tujuan bekerja adalah untuk pengabdian terhadap Allah, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dari luar diri, misalnya bekerja guna untuk pemenuhan kebutuhan hidup.
4. Kinerja, Motivasi diri, iklim kerja, kepemimpinan organisasi dan kompetensi diri adalah bagian dari SDM.
5. SDM adalah merupakan bagian dari MSDM.
6. MSDM adalah merupakan bagian dari MPI

7. MPI adalah merupakan bagian dari ilmu manajemen.
8. Ilmu manajemen adalah merupakan bagian dari ilmu pengetahuan.
9. Ilmu pengetahuan adalah merupakan bagian dari Al-Quran.

Berdasarkan hasil kontribusi temuan teori dapat digambarkan bagan hasil temuan sebagaimana gambar dibawah ini:



Gambar 19: bagan hasil temuan teori

2. Kontribusi Praktis

Secara praktis berdasar hasil temuan sumbangan yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan, yang kedua adalah iklim kerja, dan yang ketiga kepemimpinan kepala madrasah serta yang terakhir adalah kompetensi pedagogik guru, sehingga dapat digunakan oleh pengambil kebijakan terkait dengan pembinaan dan peningkatan kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan dalam hal ini adalah kementerian Agama provinsi Lampung umumnya dan kabupaten Lampung Selatan khususnya.
- b. Bahwa variasi hubungan dan pengaruh dari variabel penelitian terkait dengan peningkatan kinerja guru, mulai dari yang paling berpengaruh sampai yang paling kecil pengaruhnya dapat digunakan untuk mengklasifikasi guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan dalam rangka pembinaan yang sesuai dengan kebutuhannya.

H. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti telah berupaya semaksimal mungkin untuk memperoleh data yang sebenar-benarnya dan mengontrol kondisi yang berkaitan dengan proses dari hasil penelitian secara optimal, namun menyadari kodrati manusia yang tak luput dari kesalahan dan kekurangan sehingga berbagai kendalapun sering muncul yang oleh peneliti hadapi pada saat melaksanakan penelitian ini, antara lain:

Pertama, pendekatan penelitian positivisme yang menggunakan metode kuantitatif mendapat kesulitan dalam mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif. Misalnya dari aspek kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja sangat bersifat individualistik dan dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga terdapat unsur bias dalam menggeneralisasikan temuan penelitian.

Kedua, instrumen sebagai alat ukur untuk mengukur variabel kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru masih memiliki kelemahan karena kemampuan penulis yang masih terbatas dalam membuat instrument penelitian tersebut.

Ketiga, dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan yang terungkap dalam instrumen variabel penelitian, berupa angket yang bersifat *self evaluating* artinya responden mengevaluasi diri sendiri, sehingga dimungkinkan ada responden yang memberikan jawaban tidak pada keadaan sebenarnya, walaupun instrumen telah dirancang semaksimal mungkin, bahkan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Keempat, kinerja guru sebagai variabel terikat dalam pengukurannya hanya dibatasi pada empat variabel, yaitu kepemimpinan kepala madrasah, iklim kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik guru, padahal sebenarnya masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.

Kelima, namun demikian, dengan berbagai kelemahan dan keterbatasan yang ada, serta dengan tidak mengurangi kesahihan signifikansi

hasil penelitian yang diperoleh, semoga hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan acuan dan rujukan dalam memecahkan masalah yang terkait dengan peningkatan mutu kinerja guru pada madrasah Tsanawiyah negeri di kabupaten Lampung Selatan.

